Die Arbeitstarifverträge.

Unter besonderer Berücksichtigung der Münchener Verhältnisse.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen juristischen Fakultät der Universität Tübingen

vorgelegt von

Franz Lieb

rechtskundiger Magistratssekretär aus München.

Referent: **Herr Professor Dr. Heck**

8. Juli 1909.

Druck von A. Huber, München, Neuturmstraße 2a.

Die Arbeitstarifverträge.

Unter besonderer Berücksichtigung der Münchener Verhältnisse.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen juristischen Fakultät der Universität Tübingen

ACAD. LUGD. BAT. BIBL.

vorgelegt von

Franz Lieb

rechtskundiger Magistratssekretär aus München.

Referent: **Herr Professor Dr. Heck**

8. Juli 1909.

Druck von A. Huber, München, Neuturmstraße 2a.

Inhaltsverzeichnis.

		Seite
1. Kapitel.	Einleitung	1
2. Kapitel.	Begriff und Inhalt	7
3. Kapitel.	Die rechtliche Natur	17
4. Kapitel.	Die vertragschließenden Parteien	26
5. Kapitel.	Gesetzentwurf, betr. gewerbliche Berufsvereine	38
6. Kapitel.	Die Rechtswirkung der Vertragsschließung	41
7. Kapitel.	Der Geltungsbereich	54
8. Kapitel.	Rechte und Pflichten	58
9. Kapitel.	Tarifvertrag und Arbeitsvertrag	72
10. Kapitel.	Schlußbetrachtung	82

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552713_0038

Literaturverzeichnis.

Bail, Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe 1904.

Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages, Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts, Bd. 49, S. 261—275.

Bernhard, Handbuch der Löhnungsmethoden. Eine Bearbeitung von David F. Schloß: Methods of Industrial Remuneration, 1906.

Böhm, Die rechtliche Bedeutung des Tarifvertrages, Diss. Erlangen 1908.

Brogsitter, Der Tarifvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung in England sowie der Deutschen Buchdrucker-Tarifgemeinschaft 1906.

Braun, Die Tarifverträge und die Deutschen Gewerkschaften 1908.

Burchardt, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter 1901.

Crome, System des bürgerlichen Rechts 1900.

Danz, Die Auslegung der Rechtsgeschäfte. Zugleich ein Beitrag zur Rechts- und Tatfrage 1906.

Danz, Die Willenserklärung des B. G. B., ihre Auffindung und Auslegung in Seuffert's Bl. f. Rechtsanw. 72. Jahr. S. 317.

Dernburg, Das bürgerliche Recht des Deutschen Reichs und Preußens 1902/05.

Endemann, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. 9. Aufl.

Ennecerus-Jäger, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. 3. Aufl. 1907.

Flesch, Zur Kritik des Arbeitsvertrags 1903.

Gaupp-Stein, Die Zivilprozeßordnung für das Deutsche Reich. 5. Aufl.

Geßler, Zur Frage der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages. Beil. z. M. N. N. 1908 Nr. 60.

Gierke, Vereine ohne Rechtsfähigkeit nach dem neuen Rechte 1902.

Gilmann, Wege zum gewerblichen Frieden, übersetzt von Dr. B. Franke 1907.

Günther, Der Tarifvertrag in München, seine geschichtliche Entwickelung, seine rechtliche Struktur, seine statistisch-wirtschaftlichen Grundlagen 1908.

Hellwig, Anspruch und Klagerecht 1900.

Hellwig, Vorträge auf Leistung an Dritte, Erl. 99.

Herkner, Die Arbeiterfrage, Eine Einführung 5. Aufl. 1908.

Hüglin, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Münchener Volkswirtschaftliche Studien) 1906.

Keßler, Die Deutschen Arbeitgeberverbände 1907.

Koehne, Die Arbeitsordnungen im Deutschen Gewerberecht 1901.

Koeppe, Der kollektive Arbeitsvertrag als Gegenstand der Gesetzgebung, Jahrb. f. Nationalökonomie, III. Folge 30 Bd. 1905, S. 289 ff.

Koeppe, Der Tarifvertrag als Gesetzgebungsproblem.

Landmann-Rohmer, Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 5. Aufl.

Lehmann, Die Unterlassungspflicht im bürgerlichen Recht 1906.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches, 1. Bd. 1902, 2. Bd. 1908.

Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Archiv f. soziale Gesetzgebung und Statistik, herausgegeben von Braun, 15. Bd. S. 1 ff.

Metallarbeiterverband, Der Deutsche im Jahre 1907. Ein Jahr- und Handbuch für Verbandsmitglieder. Im Selbstverlag des Verbandes. 1908.

Offenbacher, Beiträge zur Beurteilung des Tarifvertrages in der Metallindustrie, verfaßt im Auftrage des Verbandes bayerischer Metallindustriellen, 1908.

Oertmann, Zur Lehre vom Tarifvertrag, Zeitschrift für Sozialwissenschaft; X. Bd. 1. Heft 1907, S. 1 ff.

Oertmann, Kommentar z. Recht d. Schuldverhältnisse. 2. Auflage.

Prenner, Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge, Seufferts Bl. f. Rechtsanw. 72. Jahrg. S. 178 ff. u. S. 222 ff.

Prenner, Zur Frage der Errichtung eines Reichstarifamtes in der südd. Malerzeitung. 7. Jahrg. Nr. 35 u. 36.

Rosenberg, Das Vereinsrecht des bürgerlichen Gesetzbuches und die Gewerkschafts-Bewegung 1903.

Rosenthal, Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages, Aus den staatsrechtlichen Abhandlungen, Festgabe f. Paul Laband 2 Bd. S. 137—195.

Rundstein, Die Tarifverträge im französischen Privatrecht 1905.

Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft. Eine rechtsvergleichende Untersuchung, 1906.

Rundstein, Tarifrechtliche Streitfragen 1907.

Nelken, Die Deutschen Handwerker- und Arbeiterschutzgesetze 1901.

Sartor, Vereinsgesetz für das Deutsche Reich vom 19. April 1908.

Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, Iherings Jahrbücher für die Dogmatik des Bürgerlichen Rechts, 2 J. 15. Bd. 5/6 Heft und 16 Heft. 1—3. Heft.

Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag. 1. Teil 1902, 2. Teil 1908.

Schmoller, Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre, II. Teil, 1—6. Aufl. 1904.

Schmelzer, Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes, 1906.

Staub, Die positiven Vertragsverletzungen und ihre Rechtsfolgen, Festschrift für den XXVI. Deutschen Juristentag S. 29—57.

Thorndike, Zur Rechtsfähigkeit der deutschen Arbeiterberufsvereine 1908.

Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuche 3/4. Aufl.

Wendt, Unterlassungen und Versäumnisse im bürgerlichen Rechte, 1906, Separatabdruck aus dem Archiv für zivilistische Praxis Bd. 91 u. 92.

Wölbling, Akkordvertrag und Tarifvertrag 1908.

Zeitler, Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages, 1908.

Beiträge zur Arbeiterstatistik, Nr. 3, 4, 5: Der Tarifvertrag im Deutschen Reich, I, II, III. Bearbeitet im Kaiserlichen Statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik, Nr. 8, Zur Weiterbildung des Tarifvertrages.

Zimmergewerbe, Der Tarifvertrag im, mit besonderer Berücksichtigung der Tarifbewegungen im Jahre 1908.

Deutsche Arbeitgeberzeitung, Zentralblatt der deutschen Arbeitgeberverbände.

Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Civilsachen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.

Reichsarbeitsblatt, herausgegeben vom Kaiserlichen Statistischen Amt, Abteilung für Arbeiterstatistik.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte.

Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik.

Regers-Entscheidungen der Gerichte und Verwaltungsbehörden.

Die Zeitschrift, Das Recht.

Deutsche Juristenzeitung.

Juristische Wochenschrift.

Stenographische Berichte der Reichstagsverhandlungen, Februar 1909.

Soergel, Rechtsprechung z. B.G.B. u. a. Bd. I—IX.

Einigungsamtsakten beim Gewerbegericht München.

Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages, Bd. I.

Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages, Bd. V.

I. Kapitel.

Einleitung.

Im XIX. Jahrhunderte gelangte unter dem Einflusse der Grundsätze der wirtschaftlichen Freiheit die formelle Rechtsgleichheit der Arbeitgeber und Arbeiter beim Abschlusse des Arbeitsvertrages zur Anerkennung. Aber gar bald erwies sich der „freie Arbeitsvertrag", der auch in die Gewerbeordnung — § 105 — Eingang gefunden hat, als ein Danaergeschenk für die Arbeiter, weil mit der Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeitgeber und Arbeiter bei Eingehung des Arbeitsvertrages keineswegs auch die gleiche faktische Freiheit, deren sich der Arbeitgeber erfreute, für den Arbeiter verwirklicht wurde. Gegenüber der gewaltigen Macht des Kapitals blieb ja dem einzelnen Arbeiter keine andere Wahl, als entweder auf die von dem Arbeitgeber diktierten Arbeitsbedingungen einzugehen oder auf die Arbeit überhaupt zu verzichten. Denn infolge seiner geringen Mitteln ist der Arbeiter nicht imstande, mit seinem Angebote zurückzuhalten, sondern er muß unter allen Umständen seine Ware „Arbeit" losschlagen. Außerdem wird auch bei der engen Verbindung der Ware „Arbeit" mit der Person des Arbeiters dem Käufer eine Verfügungsmacht über das Individuum selbst eingeräumt und damit der Arbeiter in ein Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber gebracht. Dieser Unfreiheit des Arbeiters im Arbeitsvertrage zu steuern, war das Ziel zweier Bewegungen. Zunächst griff die Gesetzgebung ein und schränkte den „freien Arbeitsvertrag" durch eine Reihe von Schutzbestimmungen für die gewerblichen Arbeiter ein. Gewerbeordnung §§ 105—139, 154. Das Lohnbeschlagnahmegesetz sichert den Dienstlohn gegen Pfändung, die Konkursordnung § 61 gibt ihm ein Vorrecht im Konkurse, das Zwangsversteigerungsgesetz § 10 Ziff. 2 im Falle der Versteigerung eines Grundstückes, die Zivilprozeßordnung § 888 Abs. II beseitigt den direkten Zwang gegen den Dienstpflichtigen zur Dienstleistung.

Sodann brach sich bei den Arbeitern die Erkenntnis Bahn, daß sie nur durch Zusammenschluß und gemeinsames Handeln die mit dem System

des freien Wettbewerbes für sie verbundenen nachteiligen wirtschaftlichen und sozialen Folgen abschwächen und Einfluß auf die Festsetzung der Arbeitsbedingungen gewinnen können. Ehe sich eine Gemeinschaft von Berufsgenossen bilden kann, muß schon das Gefühl der Zusammengehörigkeit, das Verständnis für die Gemeinsamkeit der Interessen und vor allen Dingen auch der Wille des einzelnen zur Unterordnung unter das gemeinsame Ganze vorhanden sein. Wenn man die alten Gesellenladen mit den neuzeitlichen Gewerkschaften vergleicht, so ergibt sich je nach der Aehnlichkeit der wirtschaftlichen Vorbedingungen auch eine Aehnlichkeit des ganzen Zuschnittes. Das Bestreben der Gesellenverbände war darauf gerichtet, rechtlichen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Vertretung in der Zunftverwaltung zu erlangen, die Löhne zu steigern und die Arbeitszeit zu kürzen. Um ihren oft berechtigten, zuweilen auch übertriebenen Forderungen Nachdruck zu geben, griffen die Handwerksgehilfen schon damals zu den beiden Mitteln, die den heutigen Arbeitern im Lohnkampf als Waffen dienen, zum Verruf (Boykott) und zum Ausstand (Streik). In Frankreich und England läßt sich sogar nachweisen, daß die alten Gesellenverbände die Wiege der neuzeitlichen Gewerkschaften und Syndikate gewesen sind. In Deutschland freilich ist dieser Zusammenhang entsprechend den wirtschaftlichen Verhältnissen in der Zeit zwischen dem 30jährigen Kriege und dem Aufblühen des kapitalistischen Industriebetriebes vernichtet worden. Erst durch das Erstehen von Fabriken, die ja nur mit Hilfe des Großkapitalismus zu erreichen sind, entwickelten sich auch wieder die Arbeiterverbände, die im Gegensatz zu den englischen und französischen Verbänden von Haus aus den Zweck eines Kampfes für günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen verfolgten.

Diese Organisationsbildungen der Arbeiter und das erwachende Solidaritätsgefühl derselben ebneten den Weg zur kollektiven Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Auf dem Gebiete des Handwerks erzeugte diese Entwicklung eine Gegenwirkung insoferne, als dasselbe gezwungen war, sich der machtvoll anstürmenden Großindustrie zu erwehren. Zu diesem Zwecke schlossen sich Meister und Gesellen zusammen und vereinbarten feste Bedingungen, was unter dem unbewußten Nachwirken der mittelalterlichen Zunftverhältnisse und dem lebendigen Gefühle der Meister und Gehilfen, aufeinander angewiesen zu sein, keine nennenswerten Schwierigkeiten bot. Voraussetzung der kollektiven Vertragschließung war aber die Beseitigung der bestehenden Koalitionsverbote und die Einräumung des Rechtes, sich zur Erlangung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen zusammenzuschließen. Verhältnismäßig spät erst ist die allgemeine Anerkennung des Koalitionsrechtes seitens des Staates erfolgt, so in Frankreich 1864, in Oesterreich 1870, in Deutschland durch die Gewerbeordnung von 1869.

Die Gewährung der Koalitionsfreiheit entsprach einem Postulate der Gerechtigkeit. Denn wenn andere Verkäufer von Waren ihren Einfluß auf die Markt- und Preisbildung dadurch geltend zu machen suchten, daß sie Vereinigungen zur einheitlichen Preisfestsetzung bildeten — es sollen hier nur die Eisen- und Stahlsyndikate, die Kohlensyndikate und Produktivgenossenschaften hervorgehoben werden —, so kann man auch gewiß den

Arbeitern als Besitzer der Ware „Arbeit" die Berechtigung nicht absprechen, durch einheitliches Zusammenwirken bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erlangen, um so ihre wirtschaftliche Lage zu heben. Zugleich erleichterten und förderten auch äußere Umstände diese Organisationsbestrebungen der Arbeiter, indem durch das Emporkommen der Großindustrie große Massen von Arbeitern auf einen Platz zusammengedrängt wurden und ein geschlossenes Auftreten der Arbeiter infolge der gemeinsamen Lebensinteressen und der Aussichtslosigkeit in eine höhere soziale Schicht zu gelangen, als eine naturgemäße Folge der Verhältnisse erschien.

Die Organisation von Arbeitern in Verbänden konnte bei der großen Ausbreitung des Fabriksystems und der starken Vermehrung der Unternehmer nicht ohne Wirkung auf die Arbeitgeber sein; sie erkannten, daß förmliche Unternehmerverbände notwendig sind, um den Arbeiterberufsvereinen gegenüber ihre Interessen zu wahren. Nicht mehr der individuelle Kampf ums Dasein, sondern der planmäßige Wille der Gesamtheit beherrscht das soziale Leben. Und so sehen wir denn gegenwärtig kraftvolle und kampfgerüstete Organisationen einander gegenüberstehen, deren weiterer Ausbau noch nicht abgeschlossen erscheint.

Auf diesen Grundlagen baut sich die kollektive Vertragsschließung auf, deren Entwicklung in folgender Weise vonstatten ging:

Solange es sich noch um ein Unternehmen handelt, in dem nur eine kleine Anzahl von Arbeitern beschäftigt wird, ist die Möglichkeit gegeben, daß die Arbeiter nach vorheriger Fühlung unter einander einzeln bei dem Arbeitgeber vorstellig werden und ihre Forderungen unterbreiten. Dieser Weg ist jedoch unzweckmäßig und schwerfällig, sobald es sich um eine große Masse handelt. In diesem Falle einigen sich die Arbeiter, die organisiert oder unorganisiert sein können, in Besprechungen über bestimmte Bedingungen, die sie durch Vertreter dem Arbeitgeber mitteilen lassen. Die Vertreter verhandeln dann mit dem Arbeitgeber und schließen im Namen der durch sie vertretenen Berufsgenossen den Arbeitsvertrag für alle Arbeiter ab.

Der kollektive Arbeitsvertrag.

Der kollektive Abschluß allein ist nicht ausreichend, um die Parteien zu sichern. Da nämlich die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in dem Arbeitsvertrage selbst erfolgt, so hat der Arbeitgeber, dem in einer kritischen Zeit diese Bedingungen durch die Arbeiter mit der Androhung eines Streiks abgetrotzt wurden, in der Hand, in einem für ihn günstigen Moment durch ordnungsmäßige Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeiter zum arbeiten unter den früheren Verhältnissen zu nötigen und sie dadurch um ihren Erfolg zu bringen oder neue, billigere Arbeitskräfte einzustellen. Auf der anderen Seite ist auch den Arbeitern die Möglichkeit gegeben, die Beschäftigung des Unternehmers mit dringenden Arbeiten und dessen mit hohen Konventionalstrafen verbundene Einhaltung festgesetzter Lieferfristen durch Lösung des Arbeitsverhältnisses zur Erlangung besserer Lohn- und Arbeitsbedingungen auszunützen. Wer heute als Sieger dasteht,

kann morgen schon eines neuen Kampfes und unter Umständen einer Niederlage gewärtig sein.

Die zunehmende Erkenntnis, daß es für beide Teile, Arbeitgeber wie Arbeiter, von gleicher Bedeutung ist, diese Nachteile auszuschalten, führte zu einer Weiterentwicklung und Vervollkommnung des Arbeitsvertrages. Einerseits entschloß man sich die Regelung der Arbeitsbedingungen nicht in dem Arbeitsvertrage, sondern in einem gesonderten Vertrage vorzunehmen, um so eine Loslösung von den Arbeitsverhältnissen und deren Veränderungen zu erreichen. Vor allem aber erkannte man, daß die Vertragsparteien die festgelegten Arbeitsnormen als ein gewissermaßen von ihnen aufgestelltes Gesetz respektieren und eine Friedensgarantie für eine bestimmte Zeitdauer übernehmen müssen. Weiter ist geboten, daß alle während der Vertragsdauer eingegangenen Arbeitsverhältnisse dem generellen Abkommen unterstellt werden.

Diese Eigenschaften und Wirkungen sind in dem **Tarifvertrage** verkörpert.

Die vorteilhaften Wirkungen, die der Tarifvertrag für die beteiligten Kreise auslöst, sind doch folgende: Arbeitgeber und Arbeiter sind für eine geraume Zeit von Erschütterungen des Arbeitsverhältnisses durch Streiks und Aussperrungen bewahrt. Der Arbeiter kann sich einer gewissen Lebenshaltung erfreuen und hat nicht zu befürchten, bei sinkender Konjunktur Lohnkürzungen zu erleiden, während der Arbeitgeber die wirtschaftliche Lage klar überschauen und seine Dispositionen treffen kann. Außerdem liefert der Tarifvertrag dem Arbeitgeber, insbesondere dem Handwerker eine wirksame Waffe gegen die unlautere Konkurrenz. Für den Arbeiter bedeuten die Tarifabkommen eine Weiterbildung des Arbeitsvertrages und durch die in denselben enthaltenen Normen sozialpolitischen Inhalts eine Vorarbeit für die Ausbildung und Ausdehnung des gesetzlichen Arbeiterschutzes. Aber auch in sozialer Hinsicht sind die Tarifverträge geeignet dadurch, daß sie Arbeitgeber und Arbeiter bei Vertragsunterhandlungen einander näher bringen, zur Versöhnung der Gegensätze beitragen und in beiden Parteien das Bewußtsein wachrufen, daß zwischen ihnen sogar eine Interessengemeinschaft besteht. Ja es haben sich in einzelnen Fällen Arbeitgeber und Arbeiter in vollster Eintracht zusammengefunden, um durch Abschluß eines Tarifvertrages dem Niedergange eines Gewerbes zu steuern. Diese interessante Tatsache ist bei den Schlägergewerben und neuerdings bei der Backofenfabrikation zu beobachten. Nach Ablauf eines Tarifvertrages kommt nicht selten ein neuer auf friedliche Art zustande, so daß hier dem Tarifvertrage die Eigenschaft eines Vorbeugungsmittels gegen Streiks und Aussperrungen beizumessen ist.

Es hieße nun allerdings, die Bedeutung der Tarifverträge weit überschätzen, wenn man annehmen wollte, daß sie dem Kampfe der Parteien für immer ein Ende bereiten und einen dauernden sozialen Frieden verbürgen könnten. Aber auch als „Waffenstillstandsverträge" sind die Tarifvereinbarungen nicht gering zu bewerten. „Wo Licht ist, ist aber auch Schatten", und so kann denn nicht in Abrede gestellt werden, daß dem Tarifvertrage nicht zu unterschätzende Nachteile anhaften.

Das Tarifabkommen bedingt infolge seiner konstant zu haltenden Löhne und Arbeitsbedingungen für beide Teile einen Verzicht auf Ausnützung der Konjunktur, was sich hauptsächlich beim Arbeitgeber im Wettbewerbe auf dem internationalen Markte in empfindlicher Weise fühlbar machen kann. Die im Tarifvertrage zum Ausdrucke kommende Nivellierung der Arbeitsbedingungen begegnet auf Arbeitgeberseite einer besonders lebhaften Bekämpfung, weil durch den Mangel jedweder Individualisierung gegen die Idee des gerechten Lohnes in schwerer Weise gesündigt werde. Die Festsetzung eines Minimallohnes wird als eine Gefahr für die schwächeren industriellen Betriebe und als eine Preisgabe der gegenwärtigen individualistischen Grundlage der Volkswirtschaft hingestellt. Bei Gewerben mit stetig sich ändernder Technik, so insbesondere bei der Maschinenindustrie, muß der Tarifvertrag als ein Hemmschuh für die Beweglichkeit der Industrie empfunden werden, wodurch auf die Wettbewerbsfähigkeit mit dem Auslande ungünstig eingewirkt werden kann. (Vergl. Dr. Martin Offenbacher, Beiträge zur Beurteilung des Tarifvertrages in der Metallindustrie, im Auftrage des Verbandes bayer. Metallindustriellen verfaßt). Weiter wird noch auf das immer wieder beobachtete Hinauftreiben der Lohnforderungen nach Ablauf der Verträge, auf die politischen Momente, die seitens der organisierten Arbeiterschaft hineingetragen werden, und endlich auf den Mangel eines einheitlich klaren Tarifvertragsrechtes hingewiesen.

Es ist nun hier nicht der Ort, die vorgebrachten Bedenken auf ihre innere Berechtigung näher zu prüfen. Wie wenig die Anschauungen geklärt sind, erhellt aus der Stellungnahme Koeppe's (der Tarifvertrag als Gesetzgebungsproblem S. 289) und des amtlichen Tarifwerkes (vergl. Beiträge z. Arbeiterstatistik Nr. 8 S. 2 ff.) zur Frage der Einführung des Tarifvertrages in großindustriellen Betrieben. Während der erstere zu dem Ergebnisse kommt, „daß der Tarifvertrag seinem Wesen nach nichts enthalte, was ihn als Prinzip der Regelung großindustrieller Arbeitsverhältnisse unmöglich machte oder was seiner Einführung und Anwendung unüberwindliche Schwierigkeiten in den Weg zu stellen geeignet wäre", beurteilt das Tarifwerk diese Frage wesentlich skeptischer.

Angesichts der gekennzeichneten Licht- und Schattenseiten des Tarifvertrages ist es nicht zu verwundern, wenn die Anschauungen der interessierten Kreise über den Wert und die Bedeutung dieses modernen Rechtsgebildes sehr geteilte waren, beziehungsweise noch sind.

Die freien Gewerkschaften nahmen noch bis zum Jahre 1899 eine direkt ablehnende Haltung ein, während die christlichen Gewerkschaften und die deutschen (Hirsch-Dunckerschen) Gewerkvereine sich schon verhältnismäßig früh für die Tarifverträge aussprachen. Mit Ausnahme der lokalorganisierten freien Gewerkschaften sind gegenwärtig sämtliche Arbeiterverbände Anhänger der Tarifbewegung. Hinsichtlich der Arbeitgeber kommt Keßler (die deutschen Arbeitgeberverbände, S. 310) zu dem Schlusse, daß die zum Zentralverband deutscher Industrieller und seiner „Hauptstelle" gehörigen Großindustriellen den Tarifvertrag bis heute ablehnen, daß innerhalb des Bundes der Industriellen, des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände, der Fertigindustrien die Meinungen geteilt sind, daß endlich das Handwerk im ganzen für den

Tarifvertrag gewonnen ist. Die Stimmung in Industriellenkreisen spiegelt das sozialpolitische Programm des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände wieder, dessen Punkt 8 — Tarifverträge — folgenden Wortlaut hat: „Tarifverträge sind für die Entwickelung der Industrie im allgemeinen verderblich und im speziellen für solche Industrien, die für den Weltmarkt arbeiten, schon darum undurchführbar, weil sie den Export unmöglich machen würden. Wo trotzdem eine Einigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erfolgt, muß sie unter allen Umständen den Charakter einer freiwilligen Vereinbarung tragen, wie denn gegen jeden direkten oder indirekten Zwang zum Abschluß von Tarifverträgen grundsätzlich Verwahrung einzulegen ist. (Die deutsche Arbeitgeberzeitung, VII. Jahrg. Nr. 44).

Der Tarifvertrag blieb indessen nicht auf die Handarbeiter beschränkt, sondern er hat seine Kreise bereits weiter gezogen. So sind hier zu nennen: Die Abmachungen des Leipziger Verbandes zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Aerzte Deutschlands mit den Krankenkassen hinsichtlich der Honorierung der Aerzte und der freien Aerztewahl und die Abmachungen der gleichen Stelle mit den deutschen Reedereien wegen der Honorierung und der Stellung der Schiffsärzte auf den Ueberseedampfern dieser Linie, außerdem der Vertrag zwischen dem Zentralverband von Ortskrankenkassen einerseits und dem Verbande der Verwaltungsbeamten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften Deutschlands und dem Zentralverein der Bureauangestellten anderseits. (Vergl. Beiträge zur Arbeiterstatistik, Nr. 8, S. 219).

Der Tarifvertragsgedanke gewinnt immer mehr am Boden und erschließt von Jahr zu Jahr neue Gebiete. Wenn im Jahre 1906 das Kaiserliche statistische Amt (der Tarifvertrag im deutschen Reiche Bd. I S. 1) eine Schätzung von 3—4000 Tarifverträge im deutschen Reiche aufstellte, so wird man heute mit der Annahme, daß nahezu 8000 Tarifverträge in Wirksamkeit sind, nicht fehlgreifen.

Der Tarifvertrag übt aber nicht nur seine Wirkung auf die beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aus, sondern er greift in unser ganzes Wirtschaftsleben ein. Diese Tatsache kann in der sinnfältigsten Weise durch den im November 1907 zu München ausgebrochenen Speditionsarbeiterstreik illustriert werden. Die Laderinnung, die dem Arbeitgeberverbande für das Speditionsgewerbe angehörte, war bereit, mit ihren Arbeitern einen Tarifvertrag abzuschließen. Hierzu bedurfte die Innung laut Verbandsstatut der Zustimmung des Arbeitgeberverbandes, welche ihr versagt wurde, sodaß die Arbeiter in den Ausstand traten. In ganz kurzer Zeit war der Abfertigungsdienst am Güterbahnhofe brach gelegt, und es stand zu befürchten, daß München mit Lebensmitteln aus der Umgebung nicht mehr versorgt werden konnte, ganz abgesehen von den anderen schädigenden Komplikationen, die sich ergaben. In letzter Stunde gelang es noch unter Einwirkung des Verkehrsministers und den unablässigen Bemühungen des Vorsitzenden des Einigungsamtes beim Gewerbegerichte München die drohende Gefahr einer vollständigen Lahmlegung des Güterverkehrs abzuwenden, indem nach erteilter Erlaubnis seitens des Arbeitgeberverbandes ein Tarifvertrag zwischen der Laderinnung und ihren Arbeitern zustande kam, worauf die Arbeiter ihre Tätigkeit wieder aufnahmen. Aus diesem Vorkommnis kann aber auch ersehen werden, wie

sehr es sich der Staat angelegen sein lassen muß, der Tarifvertragsbewegung seine ungeteilte Aufmerksamkeit zuzuwenden. In seiner Eigenschaft als größter Arbeitgeber und Förderer einer weitausschauenden Sozialpolitik ist der Staat zugleich berufen, dem Tarifvertragsgedanken tatkräftige Unterstützung zuteil werden zu lassen. Für das Abbild des Staates im kleinen, für die Provinzen und Gemeinden trifft dies in gleicher Weise zu. Staat und Gemeinde haben sich denn auch der Einsicht von der hohen sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung des Tarifvertrages nicht verschlossen und sind bestrebt, dem Tarifvertrage im Rahmen ihres Wirkungskreises Anerkennung und Geltung zu verschaffen.

II. Kapitel.

Begriff und Inhalt.

Eine Begriffsbestimmung des Tarifvertrages kann aus dem Privatrechte nicht gewonnen werden, da demselben dieser moderne Vertragstypus vollständig fremd ist. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, daß der Tarifvertrag zurzeit der Redigierung des Bürgerlichen Gesetzbuches so gut wie gar keine Bedeutung erlangt hatte, und andererseits auf den Mangel einer besonderen Regelung des Arbeitsvertrages überhaupt im B.G.B., das nur den allgemeinen Dienstvertrag und den Werkvertrag kennt. Mit Riesenschritten ging inzwischen die Tarifvertragsbewegung vorwärts und noch ist ihr Ende gar nicht abzusehen. Hier ist die interessante Erscheinung zu beobachten, daß dieses Rechtsgebilde ohne gesetzgeberische Hilfe und ohne Mitwirkung der Rechtswissenschaft, die lange Zeit dem Arbeitsvertrage überhaupt nicht die gebührende Beachtung geschenkt hatte, aus sich selbst herausgewachsen ist und mit Unterstützung einer immer weiter ausgebildeten Vertragstechnik die Einreihung des Rechtsproblems in ein abgerundetes System näher bringt.

Die Bezeichnung „Tarifvertrag" ist insoferne nicht ganz zutreffend, als die Tarifverträge nicht notwendig und allein Tarife der Lohn- und Arbeitsbedingungen enthalten müssen; Sinzheimer in seinem korporativen Arbeitsnormenvertrag regt daher die Bezeichnung „Arbeitsnormenvertrag" an; da jedoch gegenwärtig immer noch der Ausdruck „Tarifvertrag" vorherrscht und die andere Bezeichnung sich schwerlich einbürgern dürfte, so liegt zu einer Namensänderung keine Veranlassung vor.

Im vorhergehenden Kapitel haben wir bereits die Eckpfeiler, auf denen der Tarifvertrag sich aufbaut, erwähnt, nämlich: 1. eine vom Arbeits-

vertrage gesonderte Vereinbarung; 2. die kollektive Vertragsschließung; 3. die Bindung der Kontrahenten hinsichtlich ihrer künftigen Arbeitsverhältnisse, so daß wir den Tarifvertrag definieren können als eine zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und einer Mehrheit von Arbeitern getroffene Vereinbarung über diejenigen Normen, welche für alle von den Parteien künftig einzugehende Arbeitsverträge ausschließlich maßgebend sein sollen.

Die gesetzgeberischen Vorschläge nach dem Votum des italienischen Oberen Arbeitsrates (vergl. Reichsarbeitsbl. VI S. 261) enthalten in § 1 auch eine Definition des Tarifvertrages. Hiernach ist der Tarifvertrag eine Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen, welche zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und einer Mehrheit von Arbeitern abgeschlossen ist, um im Voraus in verbindlicher Weise die Bedingungen für die zukünftigen Arbeitsverträge festzuhalten.

Lediglich die Kontrahentenqualität des Tarifvertrages hat Einwendungen erfahren, während sonst über die Begriffsbestimmung Uebereinstimmung herrscht. Die Kollektivität auf Arbeitnehmerseite wurde als nicht erforderlich bestritten und anderseits auch eine Mehrheit auf Arbeitgeberseite als notwendig verlangt. Rundstein (die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft S. 31 ff.) hat beide Beanstandungen einer zutreffenden Kritik unterzogen.

Der Inhalt des Tarifvertrages wird bestimmt und begrenzt durch den Zweck, dem er dient. Der Tarifvertrag erstrebt eine generelle Normierung der Arbeitsbedingungen; er gibt Form und Inhalt für alle in einem Unternehmen, das von ihm umschlossen wird, eingegangenen Arbeitsverhältnisse. Mit innerer Kraft äußert der Tarifvertrag seinen Einfluß und seine Wirkung auch über die Tarifvertragsparteien hinaus, indem er auch die fernstehenden Parteien in seinen Bereich zu ziehen sucht, um so für alle Angehörigen eines bestimmten Gewerbes einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Der Inhalt des Tarifvertrages zeigt eine solche Mannigfaltigkeit und Anpassungsfähigkeit an die kompliziertesten Arbeitsverhältnisse, daß es oft Staunen erregen muß, bis zu welch hohem Grad von Ausbildung die Tarifvertragstechnik gelangt ist. Wir finden Tarifverträge aus einem oder mehreren Sätzen bestehend bis zum kunstvollen, mit minutiöser Sorgfalt und großem wirtschaftlichen Verständnisse ausgearbeiteten Vertrag, wie z. B. der Buchdruckertarif.

Wenn man den Inhalt der einzelnen Tarifverträge einander gegenüberstellt und eine Gruppierung nach bestimmten Gesichtspunkten versucht, so tritt uns recht deutlich vor Augen, wie viel lebendige Spielarten das aus sich selbst herausgewachsene Tarifvertragswesen aufweist. Selbst Sinzheimer, der in seinem „korporativen Arbeitsvertrag" bemüht ist, den Inhalt der Vertragsnormen in ein mit liebevoller Kleinarbeit aufgestelltes System einzureihen, muß gestehen, daß es bei dem Reichtum und der großen Mannigfaltigkeit der wirklichen Vertragsbestimmungen zweifelhaft sein kann, ob die von ihm getroffene Einteilung der Normen erschöpfend oder in jeder Beziehung zutreffend ist.

Und doch ist eine in großen Umrissen gehaltene Skizzierung des Tarifinhaltes zum besseren Verständnisse des tatsächlichen und rechtlichen

Gehaltes der Tarifbestimmungen nicht zu umgehen. Die einzelnen Tarifnormen spiegeln oft ein gut Stück intensiver Gewerkschaftspolitik wieder und lassen eine erfolgreiche Durchsetzung sozialpolitischer, wirtschaftlicher und hygienischer Forderungen erkennen.

Unter Hervorkehrung der leitenden Gesichtspunkte wird sich eine Uebersicht in nachstehender Weise vornehmen lassen:

1. Normen, die das Arbeitsverhältnis des einzelnen betreffen, sogen. Arbeitsnormen.
2. Normen, die die Berufsgenossen in ihrer Verbundenheit betreffen, sogen. sozial-rechtliche Normen.
3. Normen, die den Tarifvertrag selbst angehen, sog. Tarifnormen.
4. Normen, die nur einen vorübergehenden Charakter haben, sogen. transitorische Normen.

A. Die Arbeitsnormen.

Vorausgeschickt soll werden, daß in der Hauptsache Münchener Tarifverträge zugrunde gelegt wurden.

Einen breiten Raum in den Tarifverträgen nehmen selbstverständlich die Arbeitsnormen ein, deren Hauptbedeutung in der Lohnfrage und der Arbeitszeit sich konzentriert.

a) Der Lohn.

Die beiden hauptsächlichsten Arten der Lohnzahlung sind Zeitlohn und Stücklohn; sowohl getrennt wie vereint treten diese Lohnformen in den Tarifvereinbarungen auf. Die prinzipielle Gegnerschaft: der Arbeiter gegen das Akkordsystem, auf das sie das Wort: „Akkordarbeit — Mordarbeit" geprägt hatten, ist nicht mehr so allgemein wie früher. Diese Lohnform wird sich auch nie aus dem Arbeitsverhältnisse verdrängen lassen, ja es sind sogar Anzeichen dafür vorhanden, daß das Akkordsystem in der Maschinen- und Eisenindustrie an Boden gewinnt. Nach Bernhard (Handbuch der Löhnungsmethoden, S. 231) wird bezüglich der vorhin erwähnten Industrie aus Rheinland, Westfalen, Luxemburg, Lothringen, Hannover, Schlesien, Sachsen, Berlin, berichtet, wie die Zeitlöhnung durch die herrschende Akkordmethode verdrängt ist, und wie die sogen. „höheren Lohnformen" nur die Rolle kleiner Experimente und Hilfsmethoden spielen. Als ein großer Mißstand wird es aber empfunden, daß das Bürgerliche Gesetzbuch und die Gewerbeordnung nur in ganz ungenügender Weise dem Akkordvertrage Rechnung tragen. Der XXVIII. Deutsche Juristentag zu Kiel, der sich eingehend mit dieser Frage beschäftigte, begutachtete eine gesetzgeberische Regelung des Akkordvertrages. (Vergl. Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages Bd. I S. 201—277). In der Tarifbewegung im Baugewerbe im Jahre 1908 wurde hinsichtlich des Zeitlohnes lebhaft darum gestritten, ob Einheits- oder Durchschnittslöhne maßgebend sein sollen. Der Tarifvertrag im Münchener Baugewerbe hat die Lohnfrage in der Weise geregelt, daß für Maurergesellen, Zimmerer und Bauhilfsarbeiter Durchschnittslöhne

und für die sogen. Spezialarbeiter, wie Kanalmaurer, Feuerungsmaurer, Fassadenmaurer u. a. Einheitslöhne gelten, wobei noch die Arbeiter eine Verpflichtung zu einer angemessenen Gegenleistung und zur Ausführung der bisher ortsüblichen Arbeiten übernehmen. Wir finden dann noch in den Tarifverträgen Mindest- und Höchstlöhne. Für die Gewährung von Mindestlöhnen suchen die Arbeitgeber von den Arbeitern die Zusage einer entsprechenden Mindestleistung zu erreichen; von den in München geltenden Tarifverträgen enthält nur der Malertarif eine solche Klausel.

Die Löhne sind vielfach nach dem Lebensalter oder nach den einzelnen Jahren von der vollendeten Lehrzeit an gerechnet, abgestuft. Der Lohnsatz für durch Alter, Unfall oder Invalidität minder leistungsfähig gewordenen Gehilfen unterliegt in der Regel der freien Vereinbarung. Anderseits ist für bessere Kräfte eine höhere Entlohnung vorgesehen. Naturallöhne sind nur noch in einigen, wenigen Gewerben anzutreffen. Das Bestreben der Arbeiter ist auf Beseitigung dieser Art der Entlohnung, als einem Ueberreste des früheren patriarchalischen Verhältnisses zwischen Meister und Gesellen gerichtet.

Wir haben dann noch zu unterscheiden Stunden-, Tag-, Wochen- und Monatslöhne. Das Normale sind die Stunden- und Taglöhne. Die Lohnzahlungsperioden sind in der Regel wöchentliche. Die Lohnzahlung erfolgt fast ausnahmslos an der Arbeitsstätte. Für Ueberstunden, Nacht-, Sonntagsarbeiten und Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen werden prozentuale Zuschläge zu dem Lohne vergütet, die die Arbeiter besonders hoch zu gestalten suchen, um auf diese Weise derartige Arbeiten möglichst hintanzuhalten. Diese einschränkende Tendenz kommt auch in dem bekannten Vertragsmuster für das Baugewerbe zum Ausdruck, in dem es heißt, daß diese Arbeiten nur gefordert werden dürfen, wenn durch deren Unterlassungen Menschenleben in Gefahr kommen, Verkehrsstörungen eintreten, wenn Schäden durch Naturereignisse zu verhindern oder zu beseitigen sind; ferner bei dringenden Reparatur- und Installationsarbeiten in Theatern, Fabriken und bei ähnlichen Arbeiten.

Eine nicht unwesentliche Rolle spielt in den Tarifverträgen § 616 B.G.B. In den meisten Fällen wird die Anwendbarkeit dieser Gesetzesbestimmung auf das Arbeitsverhältnis vertraglich ausgeschlossen. So lautet z. B. die hierauf bezügliche Bestimmung in dem Vertragsmuster für das Baugewerbe: „Der Lohn wird nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt. Der Arbeiter kann für solche Zeiten keinen Lohn fordern, in denen er durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeit verhindert ist, auch wenn die Versäumnis entschuldbar und nicht von erheblicher Dauer ist.“ Einige Tarifverträge lassen bei Kontrollversammlungen, wenn die Zeitversäumnis 3 Stunden nicht übersteigt, § 616 a. a. O. in Wirksamkeit treten; in anderen Tarifvereinbarungen wird die Fortzahlung des Lohnes im Falle von Verhinderung durch Obliegenheit bei Gericht oder durch bürgerliche oder sozialpolitische Wahlen, soferne die Zeitversäumnis einen Tag nicht übersteigt, zugesichert. Das weiteste Entgegenkommen in dieser Richtung zeigt der Tarifvertrag im Brauergewerbe, der in Krankheitsfällen und bei Einberufungen zu militärischen Uebungen die Weiterentrichtung des Lohnes bis zu einem bestimmten Betrage und bis zu einer bestimmten

Zeit garantiert. Der Tarifvertrag für das Personal in technischen Betrieben lithographischer Anstalten zieht sogar den § 629 B.G.B. in seinen Bereich, indem er bestimmt: Beschäftigte der Kategorie a (Lithographen, Steindrucker, Steinschleifer und Buchbinder), denen vom Arbeitgeber gekündigt ist, können beanspruchen, daß ihnen behufs Erlangung einer neuen Stellung während der Kündigungszeit im ganzen bis zu 9 Stunden ohne Lohnabzug freigegeben wird. In seiner Gesamtübersicht über die Lohnerhebung in den Münchener Gewerben (bearbeitet im Auftrage des statistischen Amtes der Stadt München) kommt Dr. Adolf Günther zu dem Schlusse, daß der Tarifvertrag „eine mustergültige Lösung des Lohnproblems in sich berge."

b) Die Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit ist größtenteils unter Hervorhebung der einzelnen Pausen genau geregelt. In manchen Tarifverträgen, insbesondere beim Baugewerbe werden die Jahreszeiten und der dadurch bedingte mehr oder weniger rege Geschäftsgang im Gewerbe in Berücksichtigung gezogen. Das zielbewußte Streben der Arbeiter geht auf eine Abkürzung der Arbeitszeit, das sie anläßlich der Erneuerung des Tarifvertrages im Münchener Baugewerbe in der Hauptsache damit motivierten, daß durch die fortschreitende Technik die Arbeitskraft viel intensiver ausgenützt werde, und daß die wachsende Zahl der Unfälle im Baugewerbe nicht in letzter Linie auf die Uebermüdung der Arbeiter zurückzuführen sei; ferner belegten sie ihre Forderung auch mit ethischen Gesichtspunkten, die darin gipfelten, daß man dem Arbeiter die nötige Zeit lassen müsse, um sich geistig fortzubilden und sich auf politischen und gesellschaftlichen Gebiete zu betätigen. Schließlich wurde noch die weite Entfernung von der Wohnung zur Arbeitsstätte, sobald größere Städte in Frage kommen, geltend gemacht.

In den Tarifverträgen ist in der Regel ein früherer Arbeitsschluß für die Samstage und die Vorabende von hohen Festtagen vorgesehen. Ohne Zweifel ist die tarifvertragsmäßige Bindung sehr geeignet, eine gleichmäßige Arbeitszeit durchzusetzen.

c) Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

In der Regel ist eine Kündigungsfrist ausgeschlossen; nur die spezialisierten Gewerbe kennen in ihren Tarifverträgen eine näher präzisierte Kündigungsfrist. Die Kündigung ist von Bedeutung bei angefangenen Akkorden, zu deren Fertigstellung in manchen Tarifverträgen die Arbeiter verpflichtet werden. (Vergl. hiezu Urteil G. G. Charlottenburg vom 15. August 1907 im G. u. K. G. 13. Jahrg. Sp. 36). Der Tarifvertrag im Münchener Baugewerbe regelt diese Frage in folgender Weise: „1. Arbeitnehmer, welche vor Vollendung der Akkordarbeit austreten oder auf Grund eigenen Verschuldens entlassen werden müssen, haben gegenüber dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf einen nach Beendigung der Akkordarbeit sich über die Teilzahlung ergebenden Ueberschuß. 2. Wird ein Arbeitnehmer vor Vollendung der Akkordarbeit ohne sein Verschulden entlassen, so muß ihm nach Vollendung der Akkordarbeit der sich für ihn allenfalls berechnende Anteil am

Ueberschuß ausbezahlt werden." An diese Stelle gehört auch die in nicht wenigen Münchener Tarifverträgen enthaltene Bestimmung des Inhalts, daß der Wochenschluß künftig auf einen Freitag berechnet werden soll, daß der für den zwischen Wochenschluß und Lohnzahlungstag entfallende Lohn als eine Vereinbarung im Sinne des § 119 a der Gew.O. anzunehmen ist d. h. als Kaution gilt.

d) Regelung der Lehrlingsfrage.

Hauptsächlich bei den graphischen Gewerben wurde die sogen. Lehrlingszüchtung und die dadurch bedingte Zurückdrängung der ausgebildeten Arbeitskräfte als ein großer Mißstand empfunden, zu dessen Bekämpfung die Tarifverträge berufen und geeignet sind. In welcher Weise die Regelung der Lehrlingsfrage tarifvertraglich erfolgt, erhellt am besten aus den einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrages für das Personal in den technischen Betrieben lithographischer Anstalten zu München, die folgendermaßen lauten: „Lithographen und Steindrucker haben eine Lehrzeit von vier Jahren bei einer Probezeit von höchstens drei Monaten durchzumachen. Bei 0—4 tätigen Gehilfen (Lithographen oder Steindrucker) darf 1 Lehrling, bei 5—8 Gehilfen können 2 Lehrlinge, bei 9 bis 12 Gehilfen 3 Lehrlinge und auf je weitere 8 Gehilfen 1 Lehrling mehr gehalten werden. Wo keine Gehilfen beschäftigt werden, dürfen Lehrlinge nur dann gehalten werden, wenn der Lehrherr ein Fachmann ist. Die im letzten Lehrjahr befindlichen Lehrlinge werden auf die Lehrlingszahl nicht angerechnet. Den Lehrlingen ist während der Dauer der Lehrzeit der zum Besuch von Fachschulen nötige Urlaub innerhalb der Arbeitszeit zu gewähren. Der Arbeitgeber bezw. dessen Beauftragte verpflichten sich für beste Ausbildung des Lehrlings Sorge zu tragen. Nichtberufliche Nebenarbeiten sind unzulässig."

e) Die Arbeitsnachweise.

Von großer wirtschaftlicher Bedeutung sind die tarifvertraglichen Bestimmungen über Arbeitsnachweise, die aber auch auf die Durchführung und Sicherung des Tarifvertrages in nicht geringem Maße einwirken können, wenn diese Stellen nur den tariftreuen Meistern und Gehilfen offen stehen. Gegenüber den Arbeitsnachweisen, die von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eingerichtet sind, können die gemeinnützigen und öffentlichen und paritätischen eine größere Gewähr für Unparteilichkeit und Raschheit der Vermittlung beanspruchen. Die paritätischen Arbeitsnachweise sind hauptsächlich bei den polygraphischen Gewerben anzutreffen und werden von einer paritätisch zusammengesetzten Kommission von Arbeitgebern und Arbeitern geleitet. Die Vermittlung erfolgt kostenlos und nur zu Gunsten tariftreuer Prinzipale und Gehilfen, bei den Chemigraphen nur zu Gunsten der Angehörigen der beiden vertragschließenden Organisationen.

f) Sonstige Bestimmungen.

Sehr mannigfaltig sind die Bestimmungen, die hierunter fallen und in Kürze aufgeführt werden sollen. So enthalten die Tarifverträge An-

ordnungen über das Stellen und Aufbewahren von Werkzeugen, genaue Vorschriften über die Ausführung bestimmter Arbeiten, ferner Bestimmungen hinsichtlich der Arbeiterversicherung; auch ist in vielen Tarifverträgen festgesetzt, daß der einzelne Arbeiter den Arbeitsvertrag bei der Einstellung durch Unterzeichnung als bindend anerkennt und einen Abdruck desselben erhält. Der Münchener Stukkateurtarif enhält die Bestimmung, daß bei Bedarf von Stukkateuren die hiesigen stellenlosen Stukkateure in erster Linie zu berücksichtigen sind. Auch nicht ohne Interesse ist, daß ein Tarifvertrag mit einer Wurst- und Fleischwarenfabrik von den Gehilfen die Wahrung des Geschäftsgeheimnisses fordert.

Schließlich befassen sich auch manche Tarifverträge mit einer Klassifizierung der Arbeiter, indem sie nicht allein bestimmte Arbeiterkategorien, wie tüchtige, selbständige, minderleistungsfähige und jugendliche Arbeiter unterscheiden, sondern auch hie und da diese Unterscheidungsmerkmale genau präzisieren.

B. Die sozialrechtlichen Normen.

In diesen Normen tritt uns die Berufsgruppe in ihrer Geschlossenheit und Solidarität entgegen. Sie bilden so recht den Niederschlag einer zielbewußten Gewerkschaftspolitik, die jedoch in den letzten Jahren auf Arbeitgeberseite einen entsprechenden Widerhall gefunden hat. Manche derartige Bestimmung wurde erst nach hartem Kampfe errungen, so daß aus dieser Tatsache schon auf die Wichtigkeit und hohe Bedeutung dieser Normen geschlossen werden kann.

a) Koalitionsbestimmungen.

In ihnen kommt das Bestreben der Arbeiter, auf dem Wege des Tarifvertrages eine Anerkennung und Sicherung des Koalitionsrechtes zu erlangen, zum Ausdruck. So heißt es in dem Vertragsmuster für das Baugewerbe: „Die Einstellung und Entlassung von Arbeitern steht im freien Ermessen des Arbeitgebers. Die Zugehörigkeit zu einer Organisation darf kein Grund zur Entlassung sein, ebensowenig darf der Austritt aus einer Organisation vom Arbeitgeber verlangt werden." Mißstände und Unzuträglichkeiten, die mitunter auf einen Mißbrauch des Koalitionsrechtes hinauslaufen, haben noch folgende Bestimmung in dem Vertragsmuster gezeitigt: „Das Zusammenarbeiten mit anders oder nicht organisierten Arbeitern auf ein und derselben Arbeitsstelle darf nicht beanstandet werden. Jegliche Agitation ist während der Arbeitszeit verboten. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Anders oder nicht organisierte Arbeiter dürfen in den Pausen, vor und nach der Arbeitszeit nicht belästigt werden. Nicht wenige Tarifbestimmungen schließen auch die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei als Entlassungsgrund aus.

b) Arbeiterschutzbestimmungen und hygienische Anordnungen.

Manche Tarifverträge enthalten Bestimmungen, welche die Einhaltung der Arbeiterschutzbestimmungen zur Pflicht machen, wie z. B. der Schreiner-

tarifvertrag, der folgendes bestimmt: „Die von der bayerischen Holzindustrie bezw. Baugewerksberufsgenossenschaft erlassenen Anordnungen und Unfallverhütungsvorschriften sind strenge einzuhalten."

Auch das Gebiet der Hygiene haben die Tarifverträge in ihren Bereich gezogen. So heißt es z. B. in dem neuen Tarifvertrage für das Brauergewerbe: „Die Arbeitgeber stellen ihrem Personal entsprechende Wasch- und Ankleideräume und soferne erforderlich, auch entsprechende Räume zur Einnahme von Mahlzeiten zur Verfügung. Trockenräume und Schlafräume müssen von einander getrennt sein. Denjenigen Arbeitern, welche für bestimmte Arbeiten Handschuhe und Gummischuhe benötigen, werden solche unentgeltlich geliefert. In Brauereien, wo elektrische Akkumulatorenanlagen vorhanden sind, wird ein Säureanzug zur Verfügung gestellt." Der Tarifvertrag für die Chirugie- und Orthopädiemechaniker enthält folgende Bestimmung: „Die Werkstätten müssen mit genügender Ventilation versehen sein." Ferner ist für ausreichendes Licht, Trink- und Waschwasser, Klosetteinrichtung, sowie für mehrmalige Reinigung der Werkstätten Sorge zu tragen.

c) Soziale Bestimmungen.

Unter den sozialen Bestimmungen ist es fast nur die Frage des Urlaubs, die in einigen Tarifverträgen seine Regelung findet. In München läßt sich die erfreuliche Tatsache konstatieren, daß die tarifvertragliche Festsetzung eines Urlaubs weitere Fortschritte gemacht hat. Die Münchener Bäckergehilfen drangen mit ihrer Forderung eines 36stündigen Ruhetages nicht durch, dafür erreichten sie jedoch in dem neuen Tarifvertrage die Einräumung eines Urlaubs von vier Tagen nach einjähriger ununterbrochener Dienstzeit und eines solchen von einer Woche nach zweijähriger Dienstzeit unter Fortbezug des Lohnes.

C. Die Tarifnormen.

Im Hinblick darauf, daß der Tarifvertrag noch der gesetzlichen Regelung entbehrt, sind die Parteien mehr und mehr darauf bedacht, auf die Feststellung und präzise Ausarbeitung der Tarifnormen ein besonderes Gewicht zu legen, um durch sie ihrem Tarifabkommen die nötige Stütze und Garantie zu geben. Sie bilden den Maßstab dafür, daß der Tarifvertrag nicht lediglich auf sozialer Basis beruht, sondern den Charakter eines obligatorischen Vertrages des Bürglichen Gesetzbuches hat.

a) Allgemeine Bestimmungen.

Die meisten Tarifverträge bestimmen genau die Gültigkeitsdauer des Vertrages und sehen eine Kündigungsfrist von 1 – 3 Monaten vor, bei deren Nichtanwendung vonseiten einer Partei der Vertrag stillschweigend auf eine bestimmte Zeitdauer weiterläuft. In manchen Tarifverträgen ist dem kündigenden Teile die Verpflichtung auferlegt, unverzüglich das Ge-

werbegericht als Einigungsamt anzurufen. Nach dem mehrfach erwähnten Vertragsmuster für das Baugewerbe findet eine Kündigungszeit des Vertrages nicht statt, vielmehr haben vier Monate vor dem Vertragsablaufe die Verhandlungen über Fortsetzung oder Erneuerung zu beginnen. Auch der örtliche Geltungsbereich des Tarifvertrages ist in einigen Tarifvereinbarungen genau umschrieben. Tarifverträge, die nicht vor dem Gewerbegerichte abgeschlossen wurden, enthalten hie und da die Bestimmung, daß der Vertrag bei dem Gewerbegerichte niederzulegen ist.

b) Garantiebestimmungen.

Diese Bestimmungen sind der Willensausdruck der Parteien, mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln und unter Einsetzung ihres Rufes und Ansehens für die Durchführung und Sicherung des von ihnen abgeschlossenen Tarifvertrages Sorge zu tragen. So lautet z. B. die einschlägige Bestimmung in dem Vertragsmuster: „Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, ihren ganzen Einfluß zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Vertrages einzusetzen, Verstöße gegen den Vertrag oder Umgehungen desselben nachdrücklich zu bekämpfen, insbesondere keine im Widerspruch mit dem Vertrage ausbrechenden Bausperren, Streiks und Aussperrungen oder sonstige Maßnahmen irgendwie zu unterstützen." Wesentlich weiter geht der neue Tarifvertrag im Münchener Brauergewerbe. Hiernach sind die diesen Vertrag abschließenden Arbeiterverbände samtverbindlich für die Einhaltung seiner Bestimmungen und insbesondere für die Hintanhaltung von Streiks in den Betrieben der unterzeichneten Arbeitgeber verantwortlich. In gleicher Weise haften die Brauereien für sich und ihre Flaschenfüllereien samtverbindlich für die Einhaltung des Tarifes. Auch die häufig anzutreffende Bestimmung, daß Arbeitsordnungen bezw. Arbeitsverträge den Tarifvertragsbestimmungen nicht zuwiderlaufen dürfen, kann an dieser Stelle erwähnt werden. Von der Zusicherung von Vertragsstrafen als Mittel der Durchsetzung des Tarifvertrages haben die Parteien nur in wenigen Fällen Gebrauch gemacht. In dieser Hinsicht bietet eine Bestimmung in dem Tarifvertrage zwischen der Direktion der Vereinigten Theater zu München und dem christlichen Hilfs- und Transportarbeiterverbande ein besonderes Interesse, weshalb sie hier wiedergegeben wird: „Für den Fall — heißt es dort — daß ein Arbeiter unberechtigt vom Dienste fernbleibt oder durch sein Verhalten der Direktion berechtigten Anlaß zur sofortigen Kündigung gibt, verpflichtet sich der Verband, der Direktion eine Konventionalstrafe von je 20 Mk. zu bezahlen. Diese Strafen fallen jedoch den Angestellten zu wohltätigen Zwecken zu. Zum Vollzuge dieser Verpflichtung hält der genannte Verband bei der Direktion jederzeit ein Konto von 100 Mk. aufrecht." Die weitgehendsten Kautalen für Einhaltung des Tarifvertrages sind verkörpert in den Bestimmungen über Tarifgemeinschafts- und Verbandsverkehr, die hauptsächlich bei den Tarifverträgen in den polygraphischen Gewerben anzutreffen sind. Bei dem Tarifgemeinschaftsverkehr sind die tariftreuen Gehilfen verpflichtet, nur bei tariftreuen Meistern in Arbeit zu treten, während umgekehrt die tariftreuen Meister nur tarif-

treue Gehilfen beschäftigen dürfen. Analog verhält es sich mit dem Verbandsverkehr, der tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitern die Eingehung von Arbeitsverträgen ausschließlich mit den Angehörigen des gegenüberstehenden Verbandes zur Pflicht macht.

d) Bestimmungen über Tariforgane.

Je komplizierter ein Gewerbe ist, desto schwieriger ist die Gestaltung eines Tarifvertrages. Diese Tatsache, die in erster Linie auf die polygraphischen Gewerbe zutrifft, läßt es erklärlich erscheinen, daß man mit der Beratung und Festsetzung des Tarifs ein besonderes Organ betraut. In dem Deutschen Buchdruckertarif führt dieses Organ den Namen Tarifausschuß der Deutschen Buchdrucker, dessen Tätigkeit sich außerdem noch auf die Beratung und Beschlußfassung von Maßnahmen zur Durchführung des Tarifs erstreckt.

Angesichts der vielfach aus dem Tarifvertrage während der Vertragsdauer sich ergebenden Streitigkeiten ist es geboten, für die Auslegung und Entscheidung strittiger Tarifbestimmungen Organe einzusetzen. Man wird wohl bei jedem einigermaßen durchgebildeten Tarifvertrage einer solchen Tarifinstitution begegnen. Die Nationaltarifverträge sehen einen förmlichen Instanzenzug vor, der eingehalten werden muß. Manche Tariforgane entwickeln eine rechtsprechende Tätigkeit und werden dann in der Regel mit dem Namen „Schiedsgerichte" belegt. Im Zusammenhange mit der Errichtung von Tariforganen trifft man immer die Bestimmung, daß bis zur entgültigen Erledigung des Schiedsverfahrens Streiks, Aussperrungen und sonstige Maßnahmen vermieden werden müssen. Der Tarifvertrag im Münchener Brauergewerbe bestimmt noch außerdem, daß, solange das Verfahren schwebt, durch die Arbeiter und die vertragschließenden Organisationen Beschwerden oder Besprechungen über Verhältnisse und Personen in den Betrieben der Vertragschließenden weder in öffentlicher Versammlung noch in der Presse behandelt werden dürfen.

D. Die transitorischen Normen.

Wenn der Tarifvertrag zustande gekommen ist, dann gilt es in erster Linie, die Spuren des vorhergegangenen Kampfes zu verwischen und nachteiligen Folgen wegen Beteiligung bezw. Nichtbeteiligung an der Tarifbewegung vorzubeugen. Diesem Zwecke dienen die transitorischen Normen, die in der Regel folgenden Wortlaut haben: „Maßregelungen von Arbeitern wegen Beteiligung oder Nichtbeteiligung an irgend einer Lohnbewegung dürfen beiderseits nicht stattfinden" oder: „Maßregelungen aus Anlaß dieser Tarifbewegung dürfen nicht stattfinden und werden sämtliche Streikende und Ausgesperrte wieder eingestellt." Die Arbeiter geben in dem Tarifvertrage manchmal das Versprechen ab, die Sperre wieder aufzuheben. Hinsichtlich der Wiederaufnahme der Arbeit und der während des Lohnkampfes eingestellten Arbeitswilligen findet sich in den Tarifverträgen hie

und da die Bestimmung, daß die Wiederaufnahme der Arbeit sofort nur teilweise erfolgt; und daß alle übrigen Leute eingestellt werden, sobald der Betrieb in vollem Umfange wieder aufgenommen wird; ferner, daß die stehen gebliebenen Arbeiter in keiner Weise belästigt werden dürfen.

Nachdem wir in großen Umrissen eine Darstellung des Tarifinhaltes gegeben haben, erübrigt sich noch, die räumliche Ausdehnung des Geltungsgebietes des Tarifvertrages kurz zu streifen. In dieser Hinsicht pflegt man Firmentarife, Lokaltarife und National- oder Generaltarife zu unterscheiden. Außerdem gibt es noch Zwischenformen, die einen Uebergang vom Lokaltarif zum Nationaltarif darstellen, wie der Buchbindertarif, der zwar für drei Städte (Leipzig, Berlin, Stuttgart) Geltung hat, dadurch aber, daß er als Muster für die übrigen Buchbindertarife zugrunde zu legen ist, in ganz Deutschland maßgebend zu werden imstande ist. In den letzten Jahren trat die Tendenz immer mehr zu Tage, die Arbeitsbedingungen nicht mehr lokal, sondern einheitlich für das ganze Reich zu regeln. Während bis 1908 folgende Nationaltarife bestanden: der Buchdrucker, der Chemigraphen und Kupferdrucker, der Lichtdrucker und Lithographen, der Formstecher und Notenstecher, der Konsumvereinsangestellten und der Krankenkassenbeamten, hat man seitdem in einer Reihe von Gewerben, so in dem Baugewerbe, Malergewerbe, Schneidergewerbe, in der Holzindustrie, Steinmetzindustrie und Lederindustrie den Weg der Vertragschließung für das ganze Reich eingeschlagen.

III. Kapitel.

Die rechtliche Natur.

Das soziale Leben ist heute nicht mehr zersplittert und zerrissen, sondern es organisiert sich mehr und mehr. Der Zug ins Große, der durch unsere moderne wirtschaftliche Entwicklung geht, prägt sich besonders in den Kartellen, Trusts und Ringen aus, auf die das Dichterwort „von der Parteien Haß und Gunst verwirrt" zutrifft. Das Gegenstück zu dieser neuzeitlichen Wirtschaftserscheinung, welcher die deutschen Juristentage zu Berlin 1902 und Innsbruck 1904 eine eingehende Würdigung gewidmet hatten, (vergl. die Zeitschrift „das Recht" 1904 S. 233 ff.), bildet der Tarifvertrag. Dieses moderne Rechtsgebilde hat nun in dem Bürgerlichen Gesetzbuche, das noch von einem individualistischen Charakter beherrscht ist, einen Platz nicht gefunden. Dennoch kann durch juristische Interpretation der vorhandenen Bestimmungen des B.G.B. unter Anwendung der allgemeinen Rechtsgrundsätze der Rechtscharakter des Tarifvertrages nicht in Zweifel gezogen werden. Das B.G.B. regelt zwar in seinem 7. Abschnitte des II. Buches eine große Zahl von Verträgen; den Beteiligten steht aber

außerdem offen, Obligationen anderer Art zu begründen. Daß wir bei dem Tarifabkommen es mit einem Vertrage zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und einer Mehrheit von Arbeitern zu tun haben, kommt schon in den Ueberschriften der Tarifverträge zum Ausdruck, z. B. Tarifvertrag für die bei Glasermeistern in München beschäftigten Glasergehilfen, vereinbart vor dem Einigungsamte zwischen der Glaserinnung München und dem Verbande deutscher Glasergehilfen, Zahlstelle München. Jeder Vertrag nun, durch welchen der eine Teil dem anderen Teile eine Leistung verspricht, ist unter Einhaltung der allgemeinen für alle Rechtsgeschäfte gezogenen Schranken gültig. Der Tarifvertrag darf also inhaltlich nicht gegen zwingende Gesetzesvorschriften oder die guten Sitten verstoßen. Ein Verstoß gegen das Gesetz würde z. B. vorliegen, wenn die Bestimmungen des § 122 Gew.O. insoferne verletzt wären, als im Tarifvertrage ungleiche Kündigungsfristen vereinbart wären, oder wenn im Tarifvertrage § 629 B.G.B. ausgeschlossen wäre (vergl. Lotmar, Der Arbeitsvertrag Bd. II S. 524 Note 3). Den guten Sitten würde z. B. zuwiderlaufen eine im Tarifvertrage getroffene Vereinbarung, wodurch Ueberarbeit als Strafmittel für zulässig erklärt wird. (Vergl. Lotmar, Der Arbeitsvertrag Bd. II S. 392). Bei dem Tarifvertrage handelt es sich um Verpflichtungen der Parteien, die in der Hauptsache auf ein Unterlassen gerichtet sind. Ein notwendiges Erfordernis des obligatorischen Vertrages ist das Vorliegen eines schutzwürdigen Interesses, das dem Tarifvertrage ohne jeden Zweifel in hohem Grade innewohnt. Weiterhin wird aber von einer Reihe von Schriftstellern wie Endemann, Lehrbuch I § 109; Hellwig, Archiv f. d. zivilistische Praxis Bd. 86 S. 233 ff. und Verträge auf Leistung an dritte § 8 sub. II S. 54—61; Dernburg, Das Bürgerliche Recht II, S. 186; Oertmann, Kommentar zum Recht d. Schuldverh. 2. Aufl. S. 10, bei der Obligation ein Vermögensinteresse oder, was demselben gleichzustellen ist, ein Geldinteresse gefordert. Die herrschende Meinung verwirft jedoch die Notwendigkeit eines Vermögensinteresses, indem sie sich auf den Sprachgebrauch und das Schweigen des Gesetzes, das um so beredter ist, als die Frage schon im gemeinen Rechte streitig war, beruft. (Vergl. die Literaturangabe zu § 241 in Staudingers Kommentar z. B. B.G.B. II S. 7; außerdem Wendt, Unterlassungen und Versäumnisse im bürgerlichen Recht im Archiv für die zivilistische Praxis 92. Bd. S. 41 ff. und Enneccerus-Jäger, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts 3. Aufl. I. Bd. S. 569). Das Nichtvorhandensein eines Vermögensinteresses hat man denn auch im Tarifvertrage entdeckt und ihm so den Charakter eines obligatorischen Vertrages abgesprochen. Der niederländische Jurist Eysell hat nämlich die Anschauung vertreten, daß die eine Partei, nämlich die Arbeiterorganisation gar kein Interesse an der Befolgung der Verpflichtung durch die andere habe. Wenn ein Arbeitgeber einen zu niedrigen Lohn bezahle, sei es nicht der Arbeiterverein, der Schaden leide, sondern der einzelne. Wo aber ein materielles Interesse fehle, könne von einem Vertrage nicht die Rede sein ebensowenig, wie wenn zwei sich versprochen hätten einen Spaziergang zu machen. (Vergl. J. H. van Zanten, Der Tarifvertrag auf dem niederländischen Juristentag, Soz. Pr. Bd. XIV Sp. 412). Diese Auffassung ist aber nicht zutreffend. Denn der Arbeiter-

berufsverein hat ein großes Interesse daran, daß seine Mitglieder keine Lohnkürzungen erleiden. Hat er sich doch zur Aufgabe gemacht, die soziale und wirtschaftliche Lage seiner Mitglieder in ständiger Arbeit zu bessern. Gerade der Abschluß und die Durchführung von Tarifverträgen ist der Arbeiterorganisation ein nicht zu unterschätzendes Mittel, neue Mitglieder heranzuziehen und auf diese Weise ihre Kassen zu kräftigen. Wie sehr Eysell die Tatsachen verkennt, kommt am besten zum Vorschein, wenn man einen Arbeiterberufsverein selbst reden läßt. In seinem Jahr- und Handbuch für Verbandsmitglieder 1907 schreibt der deutsche Metallarbeiterverband: „Wir stehen nicht auf dem Stande des Abschlusses eines Tarifvertrages um jeden Preis, sondern maßgebend ist für uns, ob wir mit Abschluß eines Tarifvertrages die wirtschaftliche und soziale Lage unserer Mitglieder zu bessern imstande sind. Der Tarifvertrag ist uns so wenig Selbstzweck, wie es die Unterstützungseinrichtungen von jeher gewesen sind. Sie sind uns ein Mittel zur möglichst vollkommenen Erreichung des Verbandszweckes, der darin besteht, die materiellen und geistigen Interessen unserer Mitglieder zu wahren und zu fördern. Die Tarifverträge haben sich hiezu als besonders geeignet erwiesen und darum gilt es mit aller Energie auf diesem Wege weiterzumarschieren! (S. 138).

Weiter kommt noch hinzu, daß auch die Parteien das Versprechen des tarifmäßigen Verhaltens als ein rechtlich bindendes abgeben wollen. Diese Absicht der Parteien erhellt aus der Art und Weise, wie die Parteien bei Abschluß des Tarifvertrages sich über die Legitimation des anderen Vertragteiles genau vergewissern; es ist schon hie und da vorgekommen, daß eine Partei die Einlassung in Vertragsunterhandlungen verweigert hat, weil ihr der Vertreter des anderen Vertragsteiles nicht mit der erforderlichen Vertretungsmacht ausgestattet erschien. Wir finden in nicht wenigen Tarifverträgen eine besondere Bestimmung vorgesehen, welche die Absicht der Parteien, sich rechtlich zu verpflichten, nach Außen hin kundgibt. Am prägnantesten ist dies in dem Separatvertrage, betreffend die Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker zum Ausdruck gekommen, indem § 5 lautet: „Der deutsche Buchdruckertarif hat den Charakter eines auf freiwilligen Vereinbarung beruhenden Lohngesetzes, zu dessen Innehaltung die beiden Vereine sich durch ihre Hauptvorstände hiermit unterschriftlich verpflichten." Wie hier, so legen auch sonst die Parteien Wert auf die Schriftform des Vertrages und setzen bei komplizierten Vereinbarungen oft eine besondere Redaktionskommission ein, um eine möglichst präzise Fassung des Vertragstextes auszuarbeiten. Die Auslegung und Entscheidung bestrittener Fragen, die während der Vertragsdauer auftreten, besorgt in der Regel ein zu diesem Zwecke eingesetztes Organ. In einer Anzahl von Tarifverträgen sind Vorschriften enthalten, daß der Tarifvertrag in den Arbeitsräumen auszuhängen und an den neueintretenden Arbeiter auszuhändigen ist. Schließlich läßt die genaue Festsetzung der Geltungsdauer des Tarifvertrages und die bisweilen dem kündigenden Teile auferlegte Verpflichtung, nach der Kündigung sofort das Einigungsamt anzurufen, darauf schließen, daß der Parteiwille auf Schaffung rechtlicher Verbindlichkeiten gerichtet ist.

Man könnte nun versucht sein, gegen den Tarifvertrag Bedenken dahin geltend zu machen, daß derselbe eine Einschränkung der Gewerbefreiheit und Vertragsfreiheit bedeute. Diese Einwände sind jedoch haltlos. Denn die Gewerbefreiheit ist ein Grundsatz des öffentlichen Rechts und schließt daher privatrechtliche Verpflichtungen hinsichtlich der Vornahme oder Unterlassung gewerblicher Art nicht aus. Was den anderen Einwand betrifft, so ist allerdings richtig, daß sich durch den Tarifvertrag die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeiter auf die gegenseitige Verpflichtung festlegen, bei Abschluß der Arbeitsverträge die Bestimmungen des Tarifvertrages einzuhalten. Allein dies ist keine Eigentümlichkeit des Tarifvertrages, sondern das hat er ja auch mit dem Vorvertrage gemein. Notwendig ist nur, daß bei Abschluß des Tarifvertrages die Kontrahenten im vollen Besitze der Willensfreiheit sind. Im übrigen redet das Zeitalter der Kartelle und Ringe eine zu deutliche Sprache und zeigt zur Evidenz, daß wir einen ganz anderen Maßstab an unser ganzes wirtschaftliches und soziales Leben anlegen müssen wie früher. Nur dann könnte man eine Beschränkung der gewerblichen und persönlichen Freiheit für unzulässig erachten, wenn im einzelnen Falle eine Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz des Verpflichteten herbeigeführt werden würde. (Vergl. Lehmann, Die Unterlassungspflicht im Bürgerlichen Recht in den Abhandlungen zum Privatrecht und Zivilprozeß XV. Bd. Heft I S. 139 ff. und die auf Seite 141 angeführte Rechtsprechung, außerdem R.G.E. 17. 9. 08; Recht 08, 590 Beil. 2). Die Untersuchung würde auf die Prüfung der Frage hinauslaufen, ob im speziellen Falle ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliegen würde. Die Tarifverträge können, soweit sie den ausschließlichen Verbandsverkehr zwischen den kontrahierenden Verbänden statuieren, Angriffspunkte in dieser Richtung bieten. In dem Aufsatz von Fischer (Soz. Pr. Bd. XV S. 582) wird die Gültigkeit dieser Bestimmungen wegen Verletzung der Grundsätze der Gewerbefreiheit und Vertragsfreiheit angezweifelt. Es wird wohl niemand einfallen, dem Arbeitgeber das Recht, einzustellen, wen er will, zu bestreiten. Aber ebenso wenig kann man aber auch dem Arbeitgeber das Recht verkümmern, einen Vertrag bezüglich der Beschäftigung bestimmter Personen einzugehen. Wenn die Arbeitgeber solche Vereinbarungen treffen, dann werden sie wohl selbst wissen, warum sie dies tun, und man kann wohl annehmen, daß eine solche Verabredung auch ihrem eigenen Interesse entspricht. (Vergl. Entsch. d. Ob.L.G. Hamburg, Soz. Pr. XIV, S. 382 u. Ob.L.G. Nürnberg, abgedruckt bei Sinzheimer, „korporativer Arbeitsnormenvertrag" Bd. II S. 313). Solche Verträge können nur dann beanstandet werden, wenn sie im einzelnen Falle eine dauernde Erwerbslosigkeit eines durch oben erwähnte Bestimmung betroffenen einzelnen Individuums zur Folge hätten. Vor allem ist zu berücksichtigen, daß nur bei wenigen Gewerben ein ausschließlicher Verbandsverkehr tarifvertraglich festgelegt wurde und daß bei diesen spezialisierten Gewerben eine solche Maßnahme nicht ungerechtfertigt erscheint. Im Buchdruckergewerbe hat man von einem Organisationszwange, auf den der Verbandsverkehr hinauskommt, Abstand genommen und es beim Tarifgemeinschaftsverkehr belassen, ebenso auch im Xylographengewerbe. Wenn man auch die Vereinbarung

als solche nicht als unsittlich bezeichnen kann, so kann unter Umständen der einzelne durch sie wirtschaftlich zugrunde gerichtet werden. Ob dies gegeben ist, ist Tatfrage. (Vergl. Sinzheimer a. a. O. Bd. II S. 131.)

Steht nun der Rechtscharakter des Tarifvertrages fest, so drängt sich von selbst die Frage nach seiner juristischen Klassifizierung auf. Die Eigenart des Tarifvertrages gebietet es, ihn mit einer Reihe von Rechtsgebilden, mit denen er eine Aehnlichkeit aufweist, in Parallele zu stellen, um auf diesem Wege die aufgeworfene Frage einer Beantwortung entgegenzuführen.

Vielfach wird der Tarifvertrag als Arbeitsvertrag bezeichnet, ohne daß er jedoch die wesentlichen Merkmale eines solchen, nämlich Zahlung von Lohn gegen Leistung von Arbeit enthält. Dieser Mangel der gegenseitigen Leistung von Lohn und Arbeit führt auch zur Ablehnung der Konstruktion des Tarifvertrages als eines Gruppenakkordvertrages, obwohl auf der Arbeitnehmerseite das kollektive Moment gegeben ist. Der Tarifvertrag ist aber auch nicht ein Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrag. Denn wenn auch beide Typen sich auf künftige Arbeitsverträge beziehen und die Bedingungen künftiger Arbeitsverträge in ihnen geregelt sein können, so unterscheiden sie sich doch dadurch, daß der Vorvertrag mit individuell bestimmten Personen abgeschlossen wird mit der Verpflichtung, einen bestimmten Arbeitsvertrag einzugehen, während der Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen nur generell festsetzt und nicht das „Ob" oder „Daß", sondern das „Wie" künftiger Arbeitsverträge regelt. Die dem Tarifabkommen hie und da als Ergebnis einer Streik- oder Aussperrungsbeendigung zuerkannte Bezeichnung „Vergleich" kann keineswegs den Rechtsbegriff Vergleich im Sinne des § 779 B.G.B. erschöpfen. Denn der Vergleich dient zur Beilegung des Streites oder der Ungewißheit der Parteien über ein bereits bestehendes Rechtsverhältnis, während der Tarifvertrag erst das Rechtsverhältnis ins Leben ruft. Im Vergleich selbst muß begrifflich das Nachgeben liegen im Gegensatz zum Tarifvertrag, bei dem diese Erscheinung vorangehen und ihn herbeiführen kann. Der Tarifvertrag kann auch nicht als Usance betrachtet werden, da es sich um Einführung neuer Arbeitsbedingungen handelt. Desgleichen deckt sich der Rechtscharakter des Tarifvertrages nicht mit dem Rechtsinstitut der Gesellschaft. Gemäß § 705 B.G.B. verpflichten sich durch den Gesellschaftsvertrag die Gesellschafter gegenseitig, die Erreichung eines gemeinsamen Zweckes in der durch den Vertrag bestimmten Weise zu fördern, insbesondere die vereinbarten Beiträge zu leisten. Der Tarifvertrag entbehrt des der Gesellschaft charakteristischen Merkmales des gemeinsamen Zweckes. Wenn auch die bisweilen vorkommende Bezeichnung „Tarifgemeinschaft" auf einen gemeinsamen Zweck, zu dessen Erreichung sich die Vertragsteile vereinigen, hinzudeuten scheint, so kann uns dies doch nicht über die Tatsache hinwegtäuschen, daß wir es mit zwei einander gegenüber stehenden Interessengruppen zu tun haben.

Einige frühere vor dem Gewerbegerichte München abgeschlossene Tarifverträge sind als Arbeitsordnungen gekennzeichnet, ohne jedoch dem gesetzlichen Begriff der Arbeitsordnung gerecht zu werden. Die Arbeitsordnung beruht auf einem durch das Gesetz vorgeschriebenen einseitigen Akt des Arbeitgebers und äußert nur eine Rechtswirkung gegenüber Fabrikarbeitern. Der

Tarifvertrag kommt durch eine gegenseitige Willenserklärung zweier Parteien zustande und kann sowohl für industrielle wie für gewerbliche Betriebe Gültigkeit haben.

Das Reichsgericht hat auch zu dem Rechtsproblem des Tarifvertrages Stellung genommen und in seiner Entscheidung vom 30. April 1904 die Frage, ob die Tarifverträge unter §§ 152, 153 der Gewerbeordnung fallen, bejaht, ohne jedoch auf das Wesen und die Eigenart des Tarifvertrages näher einzugehen. In dieser Entscheidung heißt es lediglich: „Die Annahme, daß die von der Siebenerkommission (einer aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzten Tarifkommission) gebildeten Vereinigung und die von ihr getroffenen Verabredungen unter §§ 152, 153 der Gewerbeordnung fallen, ist nicht zu beanstanden." Diese oberstrichterliche Auffassung hat in der Literatur einmütige Ablehnung gefunden. (Vergl. Lotmar, Der Arbeitsvertrag I, S. 771; Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft, S. 43; Soz. Pr. Bd. XIII Sp. 966 u. 1010; v. Schulz, Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik XX, 2, S. 362, 372; Hüglin, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, S. 213 ff.; Baum in G. G. IX Sp. 233; Prenner in Bl. f. Rechtsanw. 72. Jahrg. S. 128 ff.; v. Landmann in der deutschen Juristenzeitung XIII. Jahrg. Nr. 5; Brogsitter, Der Tarifvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung in England sowie der deutschen Buchdruckertarifgemeinschaft S. 21; Sinzheimer in G. G. XI Sp. 80 ff.). Nur in Schmelzer (Die Tarifgemeinschaften S. 121) ist dem Reichsgerichte ein Verteidiger erstanden, dessen Beweisführung indessen nicht besonders überzeugend wirkt. Im Gegensatze zum Reichsgericht stehen das Oberlandesgericht Kiel in seiner Entscheidung vom 29. August 1905 (vergl. G. G. XI S. 134) und das Oberlandesgericht Nürnberg in seiner Entscheidung vom 13. April 1905 (abgedruckt bei Sinzheimer a. a. O. Bd. II S. 323). Die von dem Reichsgericht aufgestellte Annahme, daß die Tarifverträge unter die Koalitionen der §§ 152, 153 Gew.O. zu subsumieren seien, ist nicht zutreffend. Denn bei der Koalition und dem Tarifvertrage handelt es sich um zwei zeitlich auf einander folgende Vorgänge, indem zunächst eine Koalition sowohl der Arbeitnehmer als auch in der Regel eine solche der Arbeitgeber erfolgt und dann erst der Tarifvertrag abgeschlossen wird.

Wenn auch im Tarifvertrage die Parteien sich auf einem gemeinsamen Boden zusammenfinden, so bleibt doch die Tatsache bestehen, daß jede Partei ihre besonderen Interessen nicht aufgibt, sondern ihre Ziele unverrückbar im Auge behält. Mit Recht hat man daher auch den Tarifvertrag als einen „Waffenstillstandsvertrag" charakterisiert, der besonders für die Arbeitnehmer nur eine Etappe auf dem Marsche zur Verwirklichung ihres wirtschaftlichen und sozialen Programms bedeutet. Die Arbeiter sind in konsequenter und beharrlicher Arbeit darauf bedacht, ihrem Ideale, das sich in drei Reformen kristallisiert, zum Siege zu verhelfen. „Die erste Reform ist ein ständiges Ansteigen der Löhne bis zu dem höchsten Punkte, zu dem zu irgend einer Zeit der Druck der „organisierten Arbeit" den Unternehmer bringen kann. Die zweite ist eine stufenweise Herabsetzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden. Die dritte ist die Verbesserung der all-

gemeinen Lage der Arbeiter in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Bequemlichkeit." (Gilmann, Wege zum gewerblichen Frieden, S. 143.)

Ferner läßt der Wortlaut des § 152 Gew.O. „zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen" nur die Deutung zu, daß unter Vereinigungen und Verabredungen lediglich Maßnahmen, welche bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen bezwecken, also Maßnahmen oder Mitteln des Lohnkampfes selbst zu verstehen sind, und nicht die vertragsmäßige Fixierung des Resultates des Lohnkampfes. Diese Folgerung wird auch unterstützt durch den Sinn des erwähnten Paragraphen. Denn die Eingehung von Verträgen mit einem Inhalte, wie er im Tarifvertrage zum Ausdruck kommt, war auch vor Schaffung des § 152 nirgends verboten, so daß es eine Absurdität wäre, nach dieser Richtung hin „alle Verbote und Strafbestimmungen aufzuheben." Die §§ 152, 153 beziehen sich nur auf Verabredungen und Vereinigungen gewerblicher Arbeiter und Arbeitgeber, so daß bei den Tarifverträgen anderer Berufsgruppen, wie der Aerzte und Privatbeamten, die Anwendung der erwähnten Gesetzesbestimmung versagen muß.

Wenn zudem die Auffassung des Reichsgerichts zutreffen sollte, dann ist es schlechthin nicht zu verstehen, wie der Gesetzgeber eigens zu dem Zwecke der Herbeiführung von Tarifverträgen Bestimmungen im Gewerbegerichtsgesetze durch das Einigungsamtsverfahren geschaffen hat, wenn doch jede Tätigkeit dieser sozialen Institution durch den Abs. II des § 152 Gew.O. illusorisch gemacht werden könnte; ja man müßte sich wundern, daß der Staat auf dieser Bahn noch fortschreitet, indem er ein weiteres Organ, die Arbeitskammern mit der sozialen Mission zu betrauen sucht, Arbeitsstreitigkeiten zu schlichten und die Eingehung von Tarifverträgen zu unterstützen. Sinzheimer und Landmann haben noch aus den Motiven und der Entstehungsgeschichte der §§ 152, 153 die Unhaltbarkeit des reichsgerichtlichen Standpunktes nachgewiesen. Ob es übrigens angezeigt erscheint, diese Faktoren heranzuziehen, möge dahin gestellt bleiben. Hat doch seit Entstehung der Gewerbeordnung (1869) unser Wirtschaftsleben solch tiefgreifende Veränderungen erlitten, daß die bei Schaffung der öfters erwähnten Gesetzesbestimmungen maßgebenden Gesichtspunkte keinen aktuellen Wert mehr beanspruchen können. Die neu entstandenen Rechtsgebilde heischen eine andere Beurteilung, die wir nur durch verständnisvolles Erfassen des wirtschaftlichen und sozialen Kernes der Materie gewinnen können. Mit rein juristischen Erwägungen können wir nie und nimmer den vollen Gehalt dieses modernen Vertragstypus ausschöpfen.

Welche weittragende Konsequenzen die Unterstellung des Tarifvertrages unter den Koalitionsbegriff nach sich ziehen muß, zeigt die oben angeführte Entscheidung des Reichsgerichts vom 30. April 1904, nach welcher die Nötigung, sich einem Tarifvertrage zu unterwerfen, unter § 153 Gew.O. falle und die Bezeichnung „andere" in diesem Paragraphen sich nicht nur auf die Berufsgenossen, sondern auf die Lohnkampfgegner beziehe. Landmann, der diesen Standpunkt bekämpft und eine engere Auslegung des Wortes „andere" befürwortet, gibt eine neue den Verhältnissen mehr Rechnung tragende Entscheidung des Reichsgerichts vom 18. Juni 1907

(2. Heft des 40. Bd. d. Entsch. d. R. in Strafs. S. 226 ff.) bekannt. Darin ist ausgesprochen, daß § 153 nicht anwendbar sei, wenn es sich bei der Nötigung einzig und allein darum handelt, den Gegner im Lohnkampfe zu Zugeständnissen zu bestimmen.

Die Würdigung des Rechtscharakters des Tarifvertrages wäre aber nicht vollständig, wenn man nicht des von Prenner (a. a. O. S. 183 ff.) und von Raynaud für den französischen Tarifvertrag (vergl. Rundstein, Die Tarifverträge im französischen Privatrecht S. 66 ff.) durchgeführten Versuches, die Tarifvereinbarungen unter die Verträge zugunsten Dritter (§ 328 ff. B.G.B.) einzuordnen, gedenken würde. (Vergl. auch Entsch d. Gew.G. Berlin vom 24. I. 08 im Reichsarbeitsbl. VI, S. 707).

Diese Konstruktion ist überhaupt nur möglich, wenn der Tarifvertrag von einer Organisation, mindestens auf Arbeiterseite geschlossen ist.

Nach § 328 B.G.B. kann eine Leistung an einen Dritten mit der Wirkung bedungen werden, daß der Dritte unmittelbar das Recht erwirbt, die Leistung zu fordern. Die Dritten, zu deren Gunsten die Leistung aus dem Tarifvertrage erfolgen soll, sind nicht nur die gegenwärtigen Mitglieder, sondern alle Personen, welche dem Verbande, welcher den Tarifvertrag abgeschlossen hat, später beitreten. Das Kausalverhältnis zwischen der Organisation als Versprechensempfänger und den Mitgliedern ist zurückzuführen auf einen Akt der Fürsorge, den die Organisation durch Eingehung eines Tarifvertrages für ihre Mitglieder bekundet. (Vergl. Staudinger's Kommentar z. B.G.B. II S. 213, 2 b und Oertmann, Zur Lehre vom Tarifvertrag, Zeitschrift für Sozialwissenschaft, X. Bd. 1. Heft 1907 S. 20). In der Regel wird man auch der Arbeiterorganisation unterstellen können, daß die Leistung aus dem Tarifvertrage auch im Interesse der nichtorganisierten Berufsangehörigen verabredet wurde. Bei der tarifvertraglichen Festlegung des ausschließlichen Verbandsverkehrs trifft selbstverständlich diese Annahme nicht zu. Daß die Einbeziehung der unorganisierten Arbeiter in den Tarifbereich auch den Intentionen der Arbeiterorganisation entspricht, erhellt aus folgenden Auslassungen des Zimmererverbandes: (Der Tarifvertrag im Zimmergewerbe mit besonderer Berücksichtigung der Tarifbewegung im Jahre 1908, S. 73): „Wir heben ausdrücklich hervor, daß wir grundsätzlich die Forderung vertreten, die Lohn- und Arbeitsbedingungen an jedem Ort von den Gesamtheiten der Zimmereiunternehmer und Zimmerer festzusetzen."

Diese ganze Konstruktion hat aber nun dann einen Wert, wenn der Dritte unmittelbar aus dem Vertrage ein Klagerecht gegen den Schuldner erwirbt. Nach Prenner (a. a. O. S. 184) sind die einzelnen Mitglieder nur berechtigte, niemals verpflichtete Vertragsteile. Die Rechtslage ist nach ihm demnach so, daß sowohl die Organisation als das einzelne Mitglied von der Gegenpartei die Einhaltung der tariflichen Bedingungen fordern kann.

Hierzu ist folgendes zu sagen: Die unmittelbare Berechtigung aus dem Vertrage kann ausdrücklich bedungen werden. Dieser Fall wird wohl schwerlich in einem Tarifvertrage zum Ausdruck gekommen sein. Es muß mithin auf Abs. II des § 328 zurückgegriffen werden, es muß also aus den Umständen, insbesondere aus dem Zwecke des Vertrags entnommen werden, ob der Dritte das Recht erwerben solle.

Bei der Auslegung, der das Gesetzbuch diese Frage zur Lösung zuweist, hat ein innerer, nicht erklärter Wille nicht in Betracht zu kommen. Maßgebend sind nur die Vertragsworte im Zusammenhalt mit den konkreten Verhältnissen und dem Zweck, der durch die Zuwendung des Forderungsrechtes an den Dritten verfolgt wird. (Vergl. Danz, die Auslegung der Rechtsgeschäfte S. 206 ff.). Vom Standpunkt der Verbandstheorie, welcher der Verfasser zuneigt, ist ein selbständiges Recht des Dritten zu verneinen. Die vorteilhafte Wirkung dieser Theorie, die den Vertrag von dem Willen des einzelnen loslöst und durch Einräumung der Parteistellung an den Verband den Tarifvertrag mit einer größeren Stabilität und Sicherheit umgibt, würde durch die Zuerkennung eines eigenen Forderungsrechtes an den Dritten d. i. den Verbandsangehörigen wesentlich abgeschwächt werden. Der einzelne wäre in der Lage, entweder auf das Recht aus dem Tarifvertrage zu verzichten und so gegen die Interessen des Verbandes zu handeln oder dieses Recht selbständig zu verfechten, wodurch der Verband in seiner Tätigkeit als berufener Sachwalter seiner Mitglieder und in seinem Auftreten als einheitliche, geschlossene Masse beeinträchtigt werden würde. Weiterhin bleibt noch zu berücksichtigen, daß neben dem Dritten auch der Verband als Versprechensempfänger ein Forderungsrecht in Gemäßheit des § 335 B.G.B. behält. Hierdurch würde der einzelne Arbeitgeber in eine wesentlich schlechtere Situation als die Gegenpartei geraten; denn er hätte sowohl Ansprüche der einzelnen Arbeiter als auch des Verbandes zu gewärtigen. (Vergl. Zeitler, a. a. O., S. 70 u. 71.)

Wenn der Arbeiter das Recht aus dem Tarifvertrage durch Annahme der Arbeit zu tarifwidrigen Bedingungen zurückweist, dann gilt sein Recht als nicht erworben — § 333. — In einem solchen Falle wird man aus dem Inhalte des Tarifvertrages zu dem Schlusse berechtigt sein, daß der Verband nun infolge der Ausschlagung das Recht für sich fordern darf. Die Konstruktion wäre aber dann ganz nutzlos, da ja weiter auch nichts erreicht wird, als wenn man von vornherein den Verband zum einzigen Forderungsberechtigten auf die Leistung aus dem Tarifvertrage erhebt. Mit Recht weist auch Oertmann (a. a. O. S. 21) auf den illusorischen Wert des selbständigen Rechtes des Dritten hin. Ist nämlich der Arbeiter mit der Einstellung zu tarifwidrigen Bedingungen einverstanden, dann hat er ja sein Recht aus dem Tarifvertrage verwirkt. Beharrt er jedoch vor seiner Einstellung auf dem ihm zukommenden tariflichen Rechte, dann wird ihm dieses Verlangen recht wenig nützen, weil es in das freie Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist, Arbeitsverträge abzuschließen, mit wem er will.

Schließlich darf man die Tatsache nicht verkennen, daß die Tarifverträge nicht allein Berechtigungen sondern auch Verpflichtungen enthalten. Durch diesen Tarifvertragsinhalt bekommt der Tarifvertrag den Charakter eines Vertrages zu Lasten eines Dritten. (Vergl. Schall, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge S. 144.) Zur Schaffung einer selbständigen Verpflichtung der einzelnen, die einigermaßen Bedeutung hätte, ist indessen ein besonderer Rechtsakt derselben erforderlich. (Vergl. Crome, System des bürgerlichen Rechts, Bd. II S. 223.)

Im übrigen kann dieser Konstruktion nur dann ein praktischer Wert beigemessen werden, wenn man sich auf den Boden der absoluten Rechtswirkung des Tarifvertrages stellt. Lehnt man indessen mit dem Verfasser diese (sc. absolute) Rechtswirkung ab, dann ist nicht einzusehen, was man mit dieser Vertragsfigur besonders viel erreicht. Beruht doch die Quintessenz des Tarifvertragsgedankens in dem tarifmäßigen Abschlusse des einzelnen Arbeitsvertrages, dem wir aber mit der Einreihung des Tarifsvertrages unter den Vertrag zugunsten Dritter keinen Schritt näher gebracht werden als mit der bloßen Annahme eines obligatorischen Vertrages mit rechtsverbindlicher Kraft.

IV. Kapitel.

Die vertragsschließenden Parteien.

„Der Tarif ist der von Prinzipalen und Gehilfen anerkannte Ausdruck dafür, was für die beiderseitigen Beziehungen und Leistungen im deutschen Reiche allgemein als gerecht und billig festzuhalten ist." Mit diesem dem deutschen Buchdruckertarif vorangestellten Leitsatze ist die im Tarifvertrage — vom Firmentarife abgesehen — hervortretende Tendenz gekennzeichnet: er soll als Willensausdruck der Mehrheit der Arbeitnehmer gegenüber der Mehrheit von Arbeitgebern in die Erscheinung treten, um für das ganze Gewerbe allgemeine Geltung zu erlangen. Dennoch haben es die an dem Abschlusse des Buchdruckertarifes beteiligten Organisationen für notwendig erachtet, im Jahre 1906 einen Separatvertrag zur Stütze und Sicherung der Tarifgemeinschaft einzugehen. Diese Tatsache gibt uns einen Fingerzeig in der Bewertung der Kontrahenteneigenschaft. Der Tarifvertrag kann nämlich erst dann seine Wirkung als allgemein gültige Norm für ein Gewerbe in sicherer und zuverlässiger Weise äußern, wenn Organisationen auf beiden Seiten als Vertragsteile auftreten. Im Anfange der Entwicklung des Tarifvertrages sind auch lose, unorganisierte Gesamtheiten, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite bei der Vertragsschließung beteiligt. Die verschiedenartigen Möglichkeiten der Parteigruppierung bei der Vertragsschließung ergeben ein wechselvolles Bild, das durch eine Zusammenstellung anschaulicher gemacht werden soll. Als Beispiele sind in München in Geltung gewesene oder noch geltende Tarifverträge, die fast ausnahmslos vor dem Gewerbegericht als Einigungsamt abgeschlossen wurden, gewählt.

A. Firmentarif.

I. Kontrahent auf Arbeitgeberseite ist ein Unternehmen, das entweder durch eine Einzelperson oder mehrere Inhaber oder eine Kollektivpersönlichkeit repräsentiert wird.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Unionsbrauerei Schülein & Co., Aktiengesellschaft.

II. Die Vertragsschließung auf Arbeitnehmerseite vollzieht sich in mannigfachen Formen:

1. Die Arbeiter eines Unternehmens schließen sich nach stattgehabter Verständigung zu einer Vereinigung zusammen und betrauen mit der Wahrnehmung ihrer Interessen aus ihrer Mitte gewählte Vertreter.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Firma Siemens & Schuckert, technisches Bureau und einer aus Arbeitern dieser Firma gebildeten Arbeiterkommission.

2. Zu der vorher geschilderten Vereinigung tritt als Vertragsteil noch ein Verband hinzu, dem die in Betracht kommenden Arbeiter oder doch die Mehrzahl derselben angehören.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der süddeutschen Nietenfabrik, vorm. Feßler und der Lohnkommission der Arbeiter der Firma sowie dem deutschen Metallarbeiterverband, Zahlstelle München.

3. Der Arbeiterausschuß als Vertretungsorgan der Arbeiter schließt den Tarifvertrag ab.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Verwaltung des Konsumvereins München—Sendling und dem Arbeiterpersonal, vertreten durch den Arbeiterausschuß.

4. Der Arbeiterausschuß wird noch verstärkt durch einen Arbeiterberufsverein, dem die Arbeiter als Mitglieder angehören.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Münchener Straßenreinigungsgesellschaft und dem Verband der Fabrik-, Land-, Hilfsarbeiter und Arbeiterinnen Deutschlands sowie den Arbeitern der M. St. R. G., vertreten durch deren Arbeiterausschuß.

5. Die Arbeiter des Unternehmens geben ihre Vertretung an eine oder mehrere Arbeiterorganisationen ab, die dann als Vertragsteile auftreten.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Unionsbrauerei Schülein & Co., Aktiengesellschaft einerseits und dem

1. Zentralverband deutscher Brauereiarbeiter, Zweigverein München,
2. Zentralverband der Schäffler, Filiale München,
3. Gewerkschaftsverein München anderseits.

B. Lokaltarife.

1. Arbeitgeber.

1. Die Arbeitgeber schließen als einzelne den Tarifvertrag mit ihren Arbeitern ab.

Z. B. Tarifvertrag mit einzelnen Faßfabrikanten und Schäfflermeistern.

2. Eine zum Zwecke des Tarifvertragsabschlusses gebildete Vereinigung der Arbeitgeber ordnet Vertreter zu den Verhandlungen ab, die im Namen der Vereinigung das Tarifabkommen treffen.

Z. B. Tarifvertrag zwischen den durch Beschluß der Versammlung der Arbeitgeber aus dem Vergoldergewerbe vom 30. Dezember 1904 als Vertreter der Arbeitgeber gewählten Arbeitgebern ꝛc.

3. Dem Charakter des Lokaltarifs entsprechend ist auf Arbeitgeberseite ein Ortsverband Kontrahent.

Z. B. Tarifvertrag zwischen dem Ortsverband der Brauereien von München und Umgebung ꝛc.

4. Eine Kombination von Ortsverband und einzelnen Arbeitgebern schließt den Tarifvertrag ab.

Z. B. Tarifvertrag für Aushilfskellner zwischen dem Verband Münchener Hoteliers, dem Gewerbeverein der Gastwirte München und vier Weinwirtschaftsbesitzern ꝛc.

5. Eine Innung ist beim Tarifvertragsabschlusse beteiligt.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Kupferschmiedszwangsinnung München ꝛc.

6. Zu der Innung tritt als Vertragsteil ein Arbeitgeberverband.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Schuhmacherinnung und dem Arbeitgeberverband für das Schuhmachergewerbe einerseits ꝛc.

---

2. Arbeitnehmer.

1. Die Arbeiter schließen den Tarifvertrag als Vereinigung ab.

Z. B. Tarifvertrag im Tapezierergewerbe von 1904 zwischen der Meisterschaft des Tapezierergewerbes und der Lohnkommission der Tapezierergehilfen.

2. Als Vertragsteil tritt eine Arbeiterorganisation auf.

Z. B. Tarifvertrag im Tapezierergewerbe von 1907 zwischen dem Verband der Arbeitgeber der Tapezierer, Dekorateure und Möbelfabrikanten München und der Tapeziererinnung anderseits und dem Verband der Tapezierer und verwandter Berufe Deutschlands, Filiale München.

3. Innung und Gesellenausschuß schließen den Tarifvertrag ab.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Kaminkehrerzwangsinnung einerseits und dem Gesellenausschuß dieser Innung anderseits.

4. Zu dem Gesellenausschuß treten Arbeiterberufsvereine hinzu.

Z. B. Tarifvertrag zwischen der Maler- und Lackiererinnung einerseits und dem Gehilfenausschuß, dem Verbande der Maler, Lackierer ꝛc. Deutschlands, Filiale München und dem christlichen Zentralverbande der Maler, Lackierer ꝛc. Deutschlands, Filiale München andererseits.

C. Bezirks- und Nationaltarife.

Hier sind Kontrahenten auf beiden Seiten Verbände.

Das Zustandekommen des Tarifvertrages ist bedingt durch das Zusammenhandeln und Zusammenwirken der Berufsgenossen, die sich auf bestimmte Forderungen geeinigt haben müssen. Wir haben es mit Koalitionen zu tun, die in § 152 Gew.O. als Vereinigungen und Verabredungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen charakterisiert sind. Die Wichtigkeit des Koalitionsbegriffes für das Tarifvertragswesen erfordert eine eingehende Würdigung desselben.

Was zunächst den § 152 Abs. I, der vorerst nur in Betracht kommt, anlangt, so stellt dieser vor allem zwei Interessengruppen — gewerbliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer — einander gegenüber. Diesen gestattet er die Führung des Lohnkampfes mit Mitteln, die sonst zumeist den Tatbestand der Nötigung bezw. Erpressung sowie der Anstiftung zu diesen Delikten erfüllen würden. Voraussetzung ist, daß der Kampf um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen von mehreren, die zu diesem Zwecke Verabredungen oder Vereinbarungen treffen, geführt wird. Eine erhebliche Einschränkung hat § 152 Abs. I durch die Rechtsprechung erfahren, wonach die Verabredungen und Vereinigungen eine unmittelbare Einwirkung auf den anderen Teil bezwecken und sich auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis beziehen müssen. (Vergl. Reger, Samml. Bd. 18, S. 323, Bd. 21 S. 36). Verabredungen und Vereinigungen, welche allgemein eine Hebung der Arbeiter bezwecken, insbesondere durch Einwirkung auf die Gesetzgebung oder die Behörden, fallen nicht unter § 152 (vergl. R.G.E. in Strafs. Bd. XII S. 383). Für die Beantwortung der Frage, ob die angestrebten Lohn- oder Arbeitsbedingungen günstige sind, sind nicht objektive Erwägungen, sondern ausschließlich die subjektive Anschauung der Beteiligten entscheidend. (Reger, Bd. 18, S. 190.) Unter „Erlangung" fällt aber auch die Erhaltung der bestehenden Lohn- und Arbeitsbedingungen; denn bei den durch wechselseitiges Fordern und Zugestehen zu schaffenden Verhältnissen bleibt das bestehende Band stets neu zu knüpfen; die frühere faktische Lage wirkt nicht in die Zukunft hinein; erlangt wird darum auch, was früher bestand, es sei denn, daß man auf Aufrechterhaltung des bestehenden Zustandes ein Recht hat. (Vergl. Reger, Bd. 20, S. 25 u. S. 30).

Der Schutz des § 152 beschränkt sich aber keineswegs lediglich auf solche Individuen, die für ihre eigene Person sich von der Verabredung oder Vereinbarung eine Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erwarten, vielmehr fallen unter § 152 auch solche Handlungen, welche die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen anderer bezwecken insoferne nur der Handelnde mit dem anderen durch die Gemeinsamkeit des Betriebs, des Gewerbszweiges oder auch des Ortes, an welchem sie beide arbeiten, in einer gewissen Beziehung steht. (Vergl. Reger, Bd. 21, S. 37.) Es wird sohin durch § 152 auch der sogen. Sympathiestreik bezw. die Sympathieaussperrung als Korrelat der Solidarität der Berufsgenossen im weiteren wie im engeren Sinne des Wortes gedeckt.

Als Mittel, welche den Koalitionen zu Gebote stehen, um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erlangen, sind im Gesetze einerseits Arbeitseinstellung, anderseits Entlassung der Arbeiter angeführt. Andere Mittel dürfen zwar auch angewendet werden, doch dürfen sie nicht die

Staatsgewalt beeinflussen und nicht unter die allgemeinen strafgesetzlichen Bestimmungen fallen.

So wurde beispielsweise die Androhung der nach § 152 erlaubten Sperre über einen Betrieb als Erpressung bestraft. (Vergl. Reger, Bd. 11, S. 280 ff.) Desgleichen hat das Reichsgericht eine Erpressung darin gesehen, daß ein Arbeiterführer einen Lohntarif präsentierte mit der Bemerkung, daß die Arbeiter im Falle der Ablehnung desselben über den Betrieb die Sperre zu verhängen gedächten (vergl. Entsch. d. R. i. Straff. Bd. 21, S. 114 ff.)

Ein Hemmschuh für die Ausbildung und Fortbildung des Tarifvertrages bildet der Abs. II des § 152, der bestimmt, daß der Rücktritt von solchen Verabredungen und Vereinigungen jedermann freistehe und daß das Gesetz aus letzteren weder Klage noch Einrede gewähre.

Dieses Recht des jederzeitigen Rücktritts macht Maßnahmen des Verbandes, die auf eine tarifvertragliche Bindung ihrer Mitglieder abzielen, wirkungslos. Die Verbandsangehörigen sind in der Lage, durch sofortigen Austritt sich den tarifvertraglichen Abmachungen zu entziehen. Bestimmungen in den Verbandsstatuten, die eine Erschwerung des Austrittes enthalten, wie etwa § 9 der Satzungen des Verbandes der Arbeitgeber im Baugewerbe für München und Umgebung, wonach der freiwillige Austritt während des Geschäftsjahres unzulässig ist, genießen keinen rechtlichen Schutz. Eine für den Fall des Rücktritts von einer derartigen Vereinbarung bedungene Konventionalstrafe kann von der Gegenpartei nicht eingeklagt, die wirklich bezahlte Strafe aber auch nicht zurückgefordert werden. (Vergl. Entsch. d. R. G. in Reger Bd. 16, S. 325; Bd. 17, S. 361; Bd. 20, S. 25; Bd. 22, S. 341; Bd. 23, S. 429). Auch die Hinterlegung von Sichtwechsel, die vielfach bei Arbeitgeberverbänden zur Sicherung der ausbedungenen Konventionalstrafen erfolgt, ist keine wirksame Waffe in der Hand des Verbandes, da einer Einklagung der Wechsel unter dem Gesichtspunkte des § 152 Abs. II ein Erfolg nicht beschieden ist. (Vergl. Entsch. d. R. G. i. Civils. vom 27. Nov. 1901 im Gewerbearchiv 1902 Bd. 1, S. 569 ff. und Keßler a. a. O. S. 117). Wenn nun auch so die Machtbefugnisse des Verbandes gegen seine Mitglieder des gesetzlichen Hintergrundes entbehren, so sind doch die sozialen und wirtschaftlichen Banden, die die Berufsangehörigen an ihre Organisation ketten, der kaufmännische Ruf bei den Arbeitgebern und das vornehmlich in der Arbeiterklasse stark entwickelte Solidaritätsgefühl nicht zu unterschätzende Faktoren bei der Wertung der Sicherung von Tarifvereinbarungen.

Wie bereits früher hervorgehoben, ist der § 153 Gew.O. in der Durchführung des Tarifvertrages ein Stein des Anstoßes, dessen Hinwegräumung eine der notdringlichsten Forderungen ist. Mit geharnischten Worten zieht Löwenfeld (Koalitionsrecht und Strafrecht in Brauns Archiv f. soz. Gesetzgebung und Statistik Bd. 14, S. 543) gegen diese Gesetzesbestimmung zu Felde, indem er sagt:

„Welche Schädigung dem Ansehen der Gerichte die ihnen auferlegte Beschäftigung mit einem inhaltlich unbilligen und formell jeder Präzision entbehrenden Gesetze wie § 153 Gew.O. schon in der öffentlichen Meinung

zugefügt hat, kann man ermessen, wenn man liest, daß der Führer der z. Zt. herrschenden Partei, welcher eine Reihe von Richtern angehören, von den „haarsträubenden" Urteilen, welche gegen Arbeiter nicht selten ergangen seien, sprechen konnte und von der „geradezu himmelschreienden" Parteilichkeit, mit der dieselben Vergehen auf der einen Seite auf das härteste und auf der anderen Seite auf das mildeste geahndet werden. (Vergl. noch Oertmann, die Verrufserklärung (Boykott) und ihre privatrechtlichen Wirkungen in Seufferts Bl. f. Rechtsanw. 72. Jahrg. Nr. 6 u. Nr. 7.)

Der mit den Koalitionen verbundene Zweck, die Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen kann in wirksamer Weise nur durch eine festgefügte Organisation erreicht und gefördert werden. Die Träger des Koalitionsgedankens sind die Arbeiterberufsvereine und die Arbeitgeberverbände, die jedoch außer dem Koalitionszweck noch andere Ziele verfolgen. „Die Arbeiterberufsvereine sind Organisationen der industriellen Lohnarbeiter in genossenschaftlichen Berufsverbänden, die zur Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder dienen sollen". (Vergl. Andrew Thorndike, Zur Rechtsfähigkeit der deutschen Arbeiterberufsvereine.)

In erster Linie handelt es sich bei ihnen, den Kampf um bessere Arbeitsbedingungen kollektiv zu führen, zu welchem Zwecke sie eine lebhafte Agitation für den Beitritt aller Fachgenossen betreiben und für ihre Kassen möglichst große Geldmittel ansammeln. Welche finanzielle Mitteln den Gewerkschaften zu Gebote stehen, erhellt am besten aus der Tatsache, daß die Einnahmen im Jahre 1907 41'402.936 Mk. betrugen gegenüber 27'812.257 Mk. im Jahre 1905. In dem Lohnkampfe selbst obliegt den Gewerkschaften die tatkräftige Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, die als ultima ratio in der Verrufung gewisser Werkstätten und Waren und der Arbeitseinstellung gipfelt. Nicht gering anzuschlagen sind die Bestrebungen der Organisationen, das Klassen- und Standesbewußtsein ihrer Mitglieder zu heben und sich deren geistige Fortbildung angelegen sein zu lassen. Durch Einrichtung von Arbeitsnachweisen, Gewährung der nötigen Reisekosten, Auszahlung von Arbeitslosenunterstützung und Streikunterstützung, sowie a. m. bilden die Arbeiterberufsvereine für ihre Mitglieder eine wertvolle Stütze in wirtschaftlicher Bedrängnis. Einen Zusammenschluß von Lohnarbeitern in derartigen gewerkschaftlichen Organisationsformen haben wir in Deutschland erst seit etwa 40 Jahren. Während der Umfang der gewerkschaftlichen Bewegung bis zum Erlasse des Sozialistengesetzes (1878) ein verhältnismäßig ganz unerheblicher war und von da an nur langsam sich erweiterte, nimmt mit dem Zeitpunkte der kaiserlichen Erlasse vom 4. Februar 1890 die Ausbreitung der Arbeiterberufsvereine einen intensiven Charakter an, der sich in den letzten Jahren unter dem Einflusse der Tarifbewegung noch gesteigert hat.

Diese mit Schnelligkeit und massiger Wucht erfolgende Entwicklung der Arbeiterorganisationen mußte notwendigerweise eine Reflexwirkung auf die Arbeitgeber ausüben. „Not lehrt beten", dies mußten die Arbeitgeber am eigenen Leibe spüren, und so schlossen sie sich auch zu Arbeitgeberorganisationen zusammen. In der Hauptsache finden wir bei den Arbeit-

gebern zwei Organisationsformen und zwar Branchenorganisationen und gemischte Lokalverbände. Die Deutsche Arbeitgeberzeitung (vom 5. I. 1908) erkennt die Branchenzentralen als vorzugsweise zur Durchführung von Streikkämpfen berufene Organisation an, läßt aber auch den gemischten Lokalverbänden volle Gerechtigkeit widerfahren, wobei sie sich in interessanten Ausführungen über die Pflichtenverteilung zwischen den beiden Verbänden ergeht. Es ist nicht zu verkennen, daß durch das Erstarken der Arbeitgeberverbände den Arbeiterorganisationen eine erfolgreiche Durchführung einer Lohnbewegung nicht mehr in dem Maße ermöglicht ist wie früher. Haben es doch die Arbeitgeberverbände verstanden, durch eine Reihe von Maßnahmen, wie Streikversicherung, Streikklausel, Materialiensperre usw. sich wirksam gegen Arbeitskämpfe zu verteidigen, wie sie auch vor dem letzten Mittel der Aussperrung nicht zurückschrecken. Besonders bemerkenswert ist auch die Frage der Kartellverträge; in dieser Hinsicht sei eine Satzungsbestimmung des Verbandes der Arbeitgeber für das Baugewerbe in München angeführt; hiernach (§ 2 Abs. 5) ist eine der Aufgaben des Verbandes: „Die Einführung und der Abschluß von Kartellverträgen mit den Vereinigungen der Fabrikanten und Lieferanten von Bau- und anderen Materialien zur Unterstützung des Verbandes bei Lohnbewegungen infolge ungerechtfertigter oder übertriebener Forderungen der Arbeitnehmer bezw. der Arbeitnehmerorganisationen." Ein hocherfreulicher Fortschritt in dem Verhältnis der Arbeitgeber und ihrer Verbände zu den Arbeitnehmerorganisationen ist insoweit zu konstatieren, als die Arbeitgeber von ihrem leidenschaftlich verfochtenen Standpunkte des „Herrn im eigenen Hause" mehr und mehr abkommen und bemüht sind, auf friedlichem Wege durch Anerkennung der Gewerkschaften als gleichberechtigt und verhandlungsfähig sich über die gemeinsamen Arbeitsbedingungen von Organisation zu Organisation zu verständigen und durch Abschluß von Tarifverträgen die Anwendung der Kampfmittel, Arbeitseinstellung und Aussperrung einzuschränken.

Die Koalitionen sind zur Verfolgung ihrer Ziele und Vertretung ihrer Forderungen auf die breite Oeffentlichkeit angewiesen, was insbesondere für die Arbeitnehmer zutrifft. Mit den Koalitionen stehen daher die Bestimmungen des Vereins- und Versammlungsrechtes in engster Beziehung. Das Vereinsgesetz vom 19. April 1908, das aus langen, leidenschaftlichen parlamentarischen Kämpfen hervorgegangen ist, hat in dem buntscheckigen und engherzigen, landesgesetzlichen Zustande Wandel geschaffen und dem Vereins- und Versammlungsrechte eine einheitliche und fortgeschrittenere Grundlage gegeben. Das Vereinsgesetz findet nur auf politische Vereine Anwendung. Nach § 3 der bayerischen Vollzugsanweisung vom 12. Mai 1908 (vergl. Sartor, das Vereinsgesetz S. 333) heißt es: „Ob ein Verein als politischer Verein anzusehen ist, bemißt sich nach den Umständen des einzelnen Falles. Das gleiche gilt auch für die Frage, ob Zweigvereine (Ortsvereine, Zahlstellen) eines politischen Vereines als selbständige örtliche der Vorschrift des § 3 (des Vereinsgesetzes) unterliegen oder ob sie nur als Bestandteile eines Zentralverbandes zu behandeln sind.

Gewerkschaftliche Vereine, die innerhalb des Rahmens des § 152 der Gewerbe-Ordnung sich nur mit Berufs- und Standesfragen befassen,

sind als politische Vereine nicht anzusehen. Die Rechtsprechung geht in der Auslegung des Wortes „politisch" sehr weit, indem sie den Koalitionen den Charakter von politischen Vereinen dann beimißt, „wenn sie das Gebiet des gewerblichen Lebens mit seinen konkreten Interessen verlassen und hinübergreifen in das staatliche Gebiet und die Organe und die Tätigkeit des Staates für sich in Anspruch nehmen." (Vergl. R.-G. in Strafs. Bd. 16 S. 385 und die bei Sartor a. a. O. S. 96—100 angeführten Entscheidungen.) Was die Versammlungen der Koalitionen betrifft, so sind nach § 6 Abs. III des Vereinsgesetzes von der Anzeigepflicht befreit: Versammlungen der Gewerbetreibenden, gewerblichen Gehilfen, Gesellen, Fabrikarbeiter, Besitzer und Arbeiter von Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben zu Erörterung von Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen insbesondere mittelst Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter. Für die Versammlungen der Koalitionen kommt lediglich die vorgenannte Vergünstigung in Betracht, während für sie auch die übrigen Bestimmungen des Vereinsrechtes Platz greifen. Insbesondere findet auch der vielumstrittene Sprachenparagraph — § 12 — auf die Koalitionen Anwendung. Die Verhandlungen müssen daher, soweit nicht die gesetzlichen Ausnahmen zutreffen, in deutscher Sprache geführt werden. Inwieweit hierdurch für die fremdsprachlichen Arbeiter, hauptsächlich in den Industriegebieten von Rheinland und Westfalen, eine Erschwerung des Koalitionsrechtes eintritt, kann an diesem Platze nicht weiter untersucht werden.

Was den privatrechtlichen Charakter der Koalitionen betrifft, so ist dazu folgendes zu sagen.

Nach Löwenfeld (Staudinger's Kommentar z. B. G. B., I. S. 207) sind die Koalitionen ohne Unterschied zu den nichtrechtsfähigen Vereinen des B. G. B. zu rechnen. Diese Ansicht wird auch von Gierke (Vereine ohne Rechtsfähigkeit, Anm. 25 und Anm. 43) gebilligt. Lotmar hat seine Anschauung, nach welcher den Koalitionen die Geltung als rechtliche Vereinigung ganz abzusprechen sei (Braun's Archiv f. soz. Gesetzgebung und Statistik, Bd. XV, S. 60), einer Korrektur unterzogen; in seinem Arbeitsvertrag (S. 766, Anm. 2) will er dies nur auf ihr Internum bezogen wissen und selbst hierfür läßt er Naturalobligationen zu. Schall (a. a. O. S. 35 und 42) bestreitet den meisten gelegentlichen Vereinigungen auf Arbeiterseite den Charakter rechtlicher Organisationen. Wenn man allerdings den Tatbestand des Zustandekommens des Tarifvertrages wie ihn Schall (S. 73) schildert, zu Grunde legt, dann wird man diese Vereinigungen nicht als rechtliche Organisationen qualifizieren können. Im Anfangsstadium der Tarifvertragsentwicklung sind auf solche Art und Weise Tarifverträge zustande gekommen; gar bald hatten sich jedoch die Parteien von der Unzulänglichkeit und Unsicherheit derartiger Tarifverträge überzeugt. Diesen Vorgang konnte man auch in München beobachten. Während z. B. der Tarifvertrag im Tapeziergewerbe im Jahre 1904 noch zwischen der Meisterschaft und der Lohnkommission der Gehilfen ab-

geschlossen wurde, sehen wir bei der Tariferneuerung im Jahre 1907 auf beiden Seiten Organisationen als Vertragsteile. Es ist deshalb Oertmann (a. a. O. S. 6 ff.) und Wölbling (Akkordvertrag und Tarifvertrag S. 334, Fußnote) beizupflichten, daß das von Schall geschilderte Verfahren in den Arbeiterversammlungen bei Abstimmungen über die Tarifverträge gegenwärtig nicht mehr vorkommt. Dennoch ist es aber auch heute nicht ausgeschlossen, daß in einer Fabrik oder auf dem Lande, lose, unorganisierte Gesamtheiten an der Tarifvertragsschließung sich beteiligen. Unter Bezugnahme auf die Arbeitnehmer wird sich das Zustandekommen des Tarifvertrages in folgender Weise vollziehen: Die Arbeiter nehmen unter einander Fühlung und berufen eine Versammlung ein behufs Aussprache über ihre Wünsche und Beschwerden. In dieser Versammlung, zu der nur Berufsangehörige Zutritt haben, werden Beschlüsse gefaßt und aus der Mitte der Teilnehmer eine Kommission gewählt, die auf dem Boden der Versammlungsbeschlüsse mit dem Unternehmer bezw. den Arbeitgebern in Unterhandlungen eintritt. Kommt dann mit dem Unternehmer oder den Arbeitgebern eine Einigung zustande, so machen oft noch die Vertreter der Arbeiter die Wirksamkeit der Abmachung von der Zustimmung der zu diesem Zwecke einberufenen Mitgliederversammlung abhängig. Es erhebt sich nun die Frage, ob auf Grund dieses Tatbestandes für die Vereinigung der Arbeiter die Rechtsfigur des nichtrechtsfähigen Vereines in Anspruch genommen werden kann.

Die Voraussetzungen für die Annahme eines nichtrechtsfähigen Vereines bilden eine Vereinigung Mehrerer eine korporative Verfassung und das Auftreten des Vereines als Einheit im Verkehr. (Vergl. Dernburg, das bürgerliche Recht des deutschen Reiches und Preußen, 1. u. 2. Aufl. Bd. I, S. 220, Gierke, a. a. O. S. 11, Löwenfeld, a. a. O. S. 203, Hellwig, Anspruch und Klagerecht S. 294). Aus dem oben geschilderten Tatbestande erhellt ohne weiteres das Vorliegen der beiden Voraussetzungen — Vereinigung Mehrerer und Auftreten der Vereinigung als Einheit im Verkehr. Eine individuelle Bestimmtheit der Mitglieder ist keineswegs geboten, wenn die Mitglieder bestimmbar sind, was hier der Fall ist, so ist dies hinreichend. Lediglich die Frage, ob eine korporative Verfassung vorhanden ist, untersteht noch einer näheren Prüfung. Nach § 54 B. G. B. sollen die Vereine ohne Rechtsfähigkeit nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Gesellschaft, die meist dispositiver Natur sind, beurteilt werden. Die Verfassung wird durch die den Charakter eines Gesellschaftsvertrages an sich tragende Satzung bestimmt, die jedoch keiner Form bedarf und auch stillschweigend vereinbart sein kann. Die stillschweigende Vereinbarung ergibt sich nach der Verkehrsauffassung (§§ 157, 242 B. G. B.) in mannigfacher Beziehung aus den Umständen von selbst. Aus dem der Koalition zu Grunde liegenden Zwecken und aus der Art und Weise, wie die durch soziale und wirtschaftliche Bande zusammengehaltenen Berufsgenossen diesen Zweck zu verwirklichen trachten, dürfte unschwer eine stillschweigende Vereinbarung einer Satzung gefolgert werden können. Die Verfassung muß aber auch einen *korporativen* Charakter haben. Vor allem ist für den Begriff eines nichtrechtsfähigen Vereines

unentbehrlich, daß der Verein durch den Ein- und Austritt seiner Mitglieder nicht berührt wird, eine Bedingung, die den Koalitionen unzweifelhaft zukommt. Der Verein bedarf ferner eines Namens (vergl. R. G. E. v. 2. II. 1905 Bd. 60, S. 94, R. G. E. v. 26. Oktober 1906, Seuff. Archiv Bd. 92, S. 193, Gierke a. a. O. S. 10). „Es genügt jedoch, wenn die Vereinigung nach außen sich tatsächlich eines die Gesamtheit der Mitglieder bezeichneten Namens bedient." In dieser Richtung werden die Koalitionen zu Beanstandungen keine Veranlassung geben. Für die Organisation bestehen keine bestimmten Vorschriften; indessen ist ein Vorstand unbedingt erforderlich (vergl. R. G. E. v. 14. III. 1901 in der juristischen Wochenschrift 1901, S. 301), der auch bei der beschriebenen Koalition in Gestalt der Lohnkommission vorhanden ist.

Die oberste Entscheidung ruht in den Händen der Mitgliederversammlung. Ob die Mitgliederversammlung notwendiges Vereinsorgan ist, ist in der Literatur bestritten. (Vergl. Best in der Zeitschrift „Das Recht" 1904, S. 467). Wenn Schall (S. 36) dem Fehlen einer Bestimmung, daß die Minderheit an die Beschlüsse der Mehrheit gebunden ist, so große Bedeutung beimißt, so kann dies nicht als zutreffend erachtet werden. Denn es liegt im Wesen einer jeden Koalition, daß der Mehrheitswille ausschlaggebend ist, und daß die Minderheit sich zu unterwerfen hat, wenn sie nicht den Austritt aus der Vereinigung vorzieht. Außerdem ist noch durch § 152, Abs. II Gew.-O., der durch das Bürgerliche Gesetzbuch nicht beseitigt ist, jedem Teilnehmer das Rücktrittsrecht in aller Form gewährleistet. Der Umstand, daß den Koalitionen nach innen Klage- und Einredeschutz versagt ist, vermag der Unterstellung derselben, soweit die Arbeitnehmer in Betracht kommen, unter die nicht rechtsfähigen Vereine des B. G. B. keinen Abbruch zu tun.

Was die aus Anlaß von Tarifbewegungen gebildeten Arbeitgebervereinigungen betrifft, so müssen folgende Erwägungen Platz greifen.

Handelt es sich um eine große Gewerbsgruppe, so nimmt auch Schall (S. 38) das Vorliegen eines nichtrechtsfähigen Vereines an. Wenn jedoch eine beschränkte Anzahl von Arbeitgebern in Betracht kommt, so will er die Gesellschaftsform angewendet wissen, indem er das Schwergewicht darauf legt, daß die Vereinigung auf die Person ihrer Mitglieder abgestellt und ein Wechsel der Mitglieder im allgemeinen ausgeschlossen ist. Daraus kann m. E. indessen nicht die Einreihung dieser Vereinigungen unter die Gesellschaften abgeleitet werden. Nach der Entsch. d. R. G. vom 26. Mai 1906 (Jur. Wochenschr. 1906, S. 452) kann die Unterscheidung eines nicht rechtsfähigen Vereines von einer Gesellschaft nicht darauf gestützt werden, daß ein Wechsel der Mitglieder ausgeschlossen wird oder daß Organe nicht geschaffen sind. Denn auch die Gesellschaft kann bestimmen, daß sie durch Ausscheiden eines Mitgliedes oder Eintritt eines neuen Mitgliedes nicht aufgelöst wird. (Vergl. R. E. v. 17. März 1906 in Soergel, Rechtsprechung 1906, S. 199). Im Rahmen des Tarifvertrages wird man den gelegentlichen Vereinigungen der Arbeitgeber eine stillschweigende Vereinbarung über die Möglichkeit des Ein- und Austrittes eines Teilnehmers unterstellen können. Denn einerseits muß es den Ar-

beitgebern daran gelegen sein, daß das Ausscheiden eines Mitgliedes keinen nachteiligen Einfluß auf den Fortbestand des Tarifabkommens ausüben kann und anderseits müssen auch die Arbeitgeber den Eintritt eines neuen Mitgliedes aus eigenem Interesse gestatten, weil dadurch das neue Mitglied gleichfalls den tarifvertraglichen Abmachungen unterworfen wird. Nicht also die geschlossene Mitgliederzahl und der Ausschluß des Wechsels der Mitglieder stempelt etwa die gelegentlichen Vereinigungen der Arbeitgeber zu Gesellschaften im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches, sondern das Fehlen des entscheidenden Merkmales des Vereines „eine ihrem Gesamtinhalte nach als Körperschaftsverfassung erscheinende Einrichtung." Lediglich aus diesem Gesichtspunkte heraus wird man dazu kommen, manche Koalitionen der Arbeitgeber als Gesellschaften anzusprechen. Wenn die meisten gelegentlichen Vereinigungen Leistung von Beiträgen und Bildung eines gemeinschaftlichen Vermögens vermissen lassen, so wird hierdurch die Annahme einer Gesellschaftsform nicht in Frage gestellt, weil sie nach dem Bürgerlichen Gesetzbuche keine notwendige Voraussetzung einer Gesellschaft bilden. (Vergl. R. G. E. v. 11. Oktober 1905, Soergel Rechtsprechung 1906, S. 198.)

Wenden wir uns den ständigen Vereinigungen, den Berufsvereinen der Arbeiter und Arbeitgeber zu, so dürfte von vornherein feststehen, daß sie rechtliche Organisationen sind und auch sein wollen. Dies erhellt aus der Art ihrer Bildung und Zusammensetzung, sowie aus der Tatsache, daß sie Beiträge erheben, die zu Unterstützungszwecken und für Arbeitskämpfe dienen. In den Statuten der Mitglieder sind Rechte und Pflichten der Mitglieder genau geregelt und Organe zur Verwaltung und Fassung von Beschlüssen eingesetzt. Die Arbeiterberufsvereine sind zurzeit fast ausnahmslos nicht rechtsfähige Vereine und ziehen bei dem jetzigen Stande der Gesetzgebung es sogar vor, die Erlangung der Rechtsfähigkeit nicht zu anzustreben, um nicht der breiten Oeffentlichkeit Einblick in ihre internen Verhältnisse, insbesondere in ihre Mitgliederverzeichnisse zu gewähren. Befürchtungen in der Richtung, daß die Mitgliederververzeichnisse in den Händen der Arbeitgeber ein wirksames Kampfesmittel abgeben können, scheinen nicht ganz unbegründet zu sein. (Vergl. Soz. Pr. XVI, Sp. 1114). Selbst wenn aber die Arbeiterberufsvereine die Eintragung in das Vereinsregister nach § 21 B. G. B. erreicht hätten, so hätten sie unter Umständen zu gewärtigen, daß die Verwaltungsbehörden von dem ihnen in §§ 61II eingeräumten Einspruchsrechte Gebrauch machen würden, da die Arbeiterberufsvereine ohne Zweifel sozialpolitische Zwecke verfolgen. Die Anwendung der Vorschriften über die Gesellschaft auf die Arbeiterorganisationen in ihrer Eigenschaft als nicht rechtsfähige Vereine — § 54I B. G. B. — hat eine Reihe von Weitläufigkeiten und Schwierigkeiten im Gefolge. Rechte und Pflichten des Vereins werden als Rechte und Pflichten der Mitglieder behandelt. Grundstücke können im Grundbuch nicht auf den Namen des Vereins, sondern nur auf den Namen der Mitglieder eingetragen werden. — § 48 G. B. O. — wodurch für größere Verbände der Erwerb von Grund und Boden praktisch unmöglich gemacht ist. Trotzdem in der juristischen Literatur Uebereins-

stimmung über die ausnahmslose Notwendigkeit des Mitgliedereintrages herrscht, nimmt die bayer. Dienstanweisung für die Grundbuchämter in den Landesteilen r. d. Rh. einen anderen Standpunkt ein. Hiernach (§ 273) kann ausnahmsweise, wenn die Zahl der Mitglieder groß ist und voraussichtlich ein großer Wechsel der Mitglieder stattfindet, von der Angabe der Namen der Vereinsmitglieder abgesehen werden. In einem solchen Falle kann die Eintragung z. B. lauten: Die jeweiligen Mitglieder des nicht rechtsfähigen Vereins „Harmonie", Miteigentümer zur gesamten Hand. Ferner sind die Arbeiterorganisationen als nicht rechtsfähige Vereine grundsätzlich nicht parteifähig. Der Anschauung Hellwig's (vergl. die Zeitschrift „Das Recht" 1904, S. 207), daß das Reichsgericht in seiner Entscheidung vom 19. Februar 1904 (jur. Wochenschrift 1904, S. 178, Nr. 23) in Uebereinstimmung mit seiner Lehrmeinung die aktive Parteifähigkeit der nichtrechtsfähigen Vereine anerkannt habe, kann nicht beigepflichtet werden, da diese Entscheidung einen solchen Schluß in keiner Weise zuläßt. Obwohl den nichtrechtsfähigen Vereinen die aktive Parteifähigkeit versagt ist, werden sie in der Rolle als Beklagte auf dieselbe Stufe wie die rechtsfähigen Vereine gestellt. Bestimmen doch die §§ 50II 735 C.P.O. und 213 Konk. O, daß der nichtrechtsfähige Verein verklagt werden kann, daß auf Grund eines gegen den Verein ergangenen Urteils die Zwangsvollstreckung in das Vereinsvermögen erfolgen kann, auch ein Konkurs über das Vereinsvermögen möglich ist. Ferner haften nach § 54II B. G. B. die im Namen eines nichtrechtsfähigen Vereins Handelnden persönlich. Im Falle der Haftung für unerlaubte Handlungen kann jedes Vorstandsmitglied beliebig herausgegriffen werden und auf vollen Schadenersatz belangt werden. Diesen mit der Rechtsfigur des nichtrechtsfähigen Vereins verknüpften Nachteilen suchen die Gewerkschaften zum Teil zu begegnen. So bedienen sie sich beim Erwerb von Grund und Boden Vertrauensmänner, auf deren Namen die Eintragung im Grundbuch erfolgt; das oft beträchtliche Vermögen wird vielfach in die Hände von Vertrauensmänner gelegt, insbesondere erfolgt die Hinterlegung von Effekten auf deren Namen, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, daß die Banken vornehmlich die Reichsbank in diesem Falle die Zuziehung eines Treuhänders verlangen. (Vergl. Rosenberg, das Vereinsrecht d. B. G. B. und die Gewerkschaftsbewegung, S. 43 ff.) Die Arbeitgeberverbände sind in der großen Mehrzahl nichtrechtsfähige Vereine, doch sind auch eingetragene Gesellschaften mit beschränkter Haftung anzutreffen.

Von den Tarifgegnern wird geltend gemacht, daß durch die Sicherstellung des Vereinsvermögens eine Schadenshaftung der Gewerkschaften illusorisch gemacht werde, während der Arbeitgeber für die Aufrechterhaltung der übernommenen Verpflichtungen nicht nur mit seinem kaufmännischen Rufe, sondern auch materiell einzustehen hätte.

Wenn dieser Einwand auch nicht ganz zutreffend ist, da die Zulässigkeit der Pfändung und Ueberweisung von Forderungen eines nichtrechtsfähigen Vereines, insbesondere der Mitgliederbeiträge gegeben ist (vergl. Entsch. v. R. R. in. Civ. v. 17. April 1903, Bd. 54, S. 299), so ist doch die Exekution mit Schwierigkeiten verknüpft, wie auch die Haftung

der einzelnen handelnden Personen in der Praxis vollständig versagen muß. Schon seit Jahren werden Stimmen nach einem gesetzgeberischen Eingreifen laut, um dem unbefriedigenden Rechtszustande ein Ende zu machen. Im Jahre 1906 sah sich dann auch die Regierung veranlaßt, dem deutschen Reichstage einen Gesetzentwurf, betreffend gewerbliche Berufsvereine vorzulegen.

V. Kapitel.

Gesetz-Entwurf

betreffend gewerbliche Berufsvereine. (Soz. Pr. XVI, Sp. 199.)

Eine kurze Würdigung dieses Gesetzentwurfes, der im November 1906 dem Reichstage vorgelegen hat und dessen Durchberatung in einer 28gliedrigen Kommission ein vorzeitiges Ende infolge der Reichstagsauflösung fand, rechtfertigt sich deshalb, weil derselbe für die weitere Ausgestaltung des Tarifvertrages von nicht geringer Bedeutung ist.

Von vornherein ist zuzugeben, daß es sich im vorliegendem Falle um eine äußerst schwierige und komplizierte Materie handelt; es ist deshalb auch zu verstehen, daß diese Vorlage sowohl im Reichstage als auch in den interessierten Kreisen einer einschneidenden, keineswegs immer günstigen Kritik begegnete.

Gemäß § 1 des Entwurfes kann ein Verein von Gewerbetreibenden oder gewerblichen Arbeitern (Titel VII der Gewerbeordnung) desselben Gewerbes oder verwandter Gewerbe oder von solchen Gewerbetreibenden und Arbeitern zugleich in das Vereinsregister als „Berufsverein" eingetragen werden, wenn sein Zweck nur auf die Wahrung und Förderung der mit dem Berufe seiner Mitglieder unmittelbar in Verbindung stehenden gemeinsamen gewerblichen Interessen oder daneben auf die Unterstützung seiner Mitglieder gerichtet ist, ohne daß ihnen ein Rechtsanspruch darauf eingeräumt ist. Auf den Verein finden, soweit sich nicht aus diesem Gesetz ein anderes ergibt, die Vorschriften des B. G. B. über eingetragene Vereine Anwendung.

Wie aus dem Wortlaut obiger Bestimmung ersichtlich ist, ist es dem einzelnen Berufsvereine vollständig freigestellt, ob er sich in das Vereinsregister eintragen lassen will oder nicht. Diese Tendenz wird man nur billigen können, weil ein Zwang in dieser Richtung seine bedenkliche Seite hätte. Der unter den Entwurf fallende Personenkreis wird unter Berufung auf Titel VII der Gewerbeordnung abgegrenzt, sodaß die Seeleute, Landarbeiter, Eisenbahner nicht unter den Entwurf fallen. Ob diese Abgrenzung, gegen die sich lebhafter Widerspruch erhoben hatte, gerechtfertigt

erscheint, soll hier nicht weiter untersucht werden. Als ein großer Fortschritt ist es zu begrüßen, daß dem Berufsvereine auch die Verfolgung sozialpolitischer Zwecke zusteht, wodurch eine Erweiterung des § 152[I] G. O. geschaffen wurde unter ausdrücklicher Hervorhebung in § 17 des Entwurfes, daß die entgegenstehenden landesgesetzlichen Verbote aufgehoben werden.

Zur beruflichen Abgrenzung des Personenkreises gehört auch noch die Bestimmung des § 3 Abs. II des Entwurfes. Nach dieser Vorschrift können auch Mitglieder eines Berufsvereines auch solche Arbeiter oder Unternehmer sein, die aus der für die Begründung ihrer Mitgliedschaft maßgebenden Beschäftigung ausgeschieden sind, ohne zu einem anderen Berufe oder Gewerbe übergegangen zu sein, wenn sie mindestens ein Jahr lang Mitglied des Berufsvereines waren. Diese Vorschrift ist vor allem von Bedeutung für Arbeitslose und solche Personen, die eine ständige Beschäftigung nach Verlust der bisherigen nicht erlangen konnten, sondern als Taglöhner mit wechselnder Beschäftigung ihren Unterhalt verdienen. Auch ermöglicht diese Bestimmung, daß der Verein in der Verwaltung der Vereinsangelegenheiten bewährte Mitglieder sich erhält, da auch die Uebernahme einer Beschäftigung für den Verein nicht als Uebergang zu einem anderen Gewerbe gilt. Der Entwurf enthielt auch eine Reihe in das Vereins- und Versammlungsrecht eingreifende Maßnahmen, die in der Hauptsache durch das Vereinsgesetz vom 19. April 1908 eine Erledigung gefunden haben. Hinsichtlich des Mitgliederverzeichnisses bestimmt § 11[II] des Entwurfes, daß dasselbe von dem Vorstand des Berufsvereins zu führen ist und der Aufsichtsbehörde (Verwaltungsbehörde) und den Vereinsmitgliedern jederzeit zugängig sein muß. Um eventuellen Mißbräuchen, die mit den Mitgliederverzeichnissen durch die Polizei gemacht werden können vorzubeugen, macht Frankenberg (in der deutschen Juristenzeitung 1906, S. 1333) den Vorschlag, den Verwaltungsbehörden durch eine ausdrückliche Gesetzesbestimmung ein absolutes Schweigeverbot aufzuerlegen.

Der äußerst dehnbar gehaltene Streik- und Aussperrungsparagraph des Entwurfs § 15[III]) enthält für die Berufsvereine bei Androhung der Entziehung der Rechtsfähigkeit das Verbot, eine Arbeiteraussperrung oder einen Arbeiterausstand herbeizuführen, die mit Rücksicht auf die Natur oder die Bestimmung des Betriebs geeignet sind, die Sicherheit des Reichs oder eines Bundesstaats zu gefährden, eine Störung in der Versorgung der Bevölkerung mit Wasser oder Beleuchtung herbeizuführen oder eine gemeine Gefahr für Menschenleben zu verursachen.

Das Bestreben, möglichst die individuelle Freiheit der Entschließung des einzelnen Mitgliedes zu wahren, hat auch in § 14 des Entwurfes zu der dem § 152[II] Gew. O. entsprechenden Bestimmung geführt, daß die Mitglieder jederzeit aus dem Vereine auszutreten berechtigt sind. Durch die Satzung kann jedoch bestimmt werden, daß die von den Mitgliedern zu leistenden ordentlichen Beiträge noch für die Zeit bis zum Schlusse des Kalendermonats, in welchem der Austritt erfolgt, zu entrichten sind.

Mit ungewöhnlicher Schärfe wurde s. Zt. im Reichstage von den Wortführern der Arbeiterorganisationen gegen die Haftung des (rechtsfähigen) Berufsvereins für (außervertragliches) Verschulden seiner Organe angekämpft (vergl. Soz. Pr. Bd. XVI Spez. 223.) Wenn man die leidenschaftlichen Ausführungen über dieses Thema verfolgte, konnte man in den Glauben versetzt werden, als ob die rechtsfähigen Arbeiterberufsvereine unter einen Ausnahmezustand gestellt werden würden, der ihre ganze Existenz in Frage stellen könnte. Es entbehrt nun nicht eines gewissen Interesses, daß diese Befürchtungen für den vermögensrechtlichen Bestand des Arbeiterberufsvereines auch bei einem Teil der amerikanischen Gewerkschaften vorherrschen, wie uns N. P. Gilmann (Wege zum gewerblichen Frieden S. 107 ff.) an der Hand von Auslassungen hervorragender Gewerkschaftsführer übermittelt. Das veranlaßte Gilmann zu folgenden sarkastischen Bemerkungen: „Denen, die Sinn für Humor haben, gewährt es kein geringes Vergnügen von dreien dieser Auskunftspersonen die Lage der inkorporieten Gewerkvereine als bis zum Aeußersten bemitleidenswert voraussagen zu hören. Die Arbeitgeber, so wird immer und immer wiederholt, werden fortwährend rein böswillige Schadensersatzklagen anstrengen und seitens des Richters oder der Jury kann der Arbeiter keine Gerechtigkeit erwarten. Diese Haltung von führenden Gewerkvereinlern sollte den Anti-Schutzzöllner lebhaft an die Hochschutzzöllner erinnern, die in einem Atem stolz die amerikanische Industrie als jeder ausländischen Konkurrenz gewachsen hinstellen und im nächsten als schutzbedürftig gegen die „schlecht bezahlte Arbeit" der alten Welt bezeichnen — als einen Riesen in dem einen Satze und einen Zwerg in dem nächsten!"

Wenn man sine ira ac studio an die Frage der Haftpflicht des Berufsvereins herangeht, so muß man sagen, daß der Entwurf zu solchen heftigen Angriffen seitens der Arbeiterführer keine Handhabe bietet. Der Entwurf enthält über Haftung der Berufsvereine gar nichts. Daraus folgt, daß für die Berufsvereine kein Ausnahmerecht gelten soll, sondern daß sie in dieser Hinsicht nicht außer, sondern unter dem gemeinen Rechte des B. G. B. stehen (vergl. § 1II des Entwurfes.) Für sie gilt dann wie für jede andere juristische Person § 31: „Der Verein ist für den Schaden verantwortlich, den der Vorstand, ein Mitglied des Vorstandes oder ein anderer verfassungsmäßig berufener Vertreter durch eine in Ausführung der ihm zustehenden Verrichtungen begangene, zum Schadensersatze verpflichtende Handlung einem Dritten zugefügt." Diese Gesetzesbestimmung behandelt nur die Haftung für außerkontraktlich verursachten Schaden und umfaßt die schadenstiftenden Handlungen von Vereinsorganen. Es ist schlechthin nicht einzusehen, warum nicht die Verbände, die eine gewaltige Macht im wirtschaftlichen Leben darstellen und für sich nicht genügend Ellbogenfreiheit fordern können, die ihnen durch Unterstellung unter das Gesetz auferlegte Verantwortung übernehmen sollen. Eine unbeschränkte Haftung könnte allerdings nicht zu verkennende Gefahren für eine zu starke Belastung der Vereinskasse bieten; dem könnte man ja dadurch vorbeugen, daß man unter Anlehnung an §§ 124 b und 134II G. O. eine Begrenzung der Haftsumme festsetzt. Beachtung verdienen auch

die Vorschläge Schall's (a. a. O. S. 203), der eine Beschränkung des Personenkreises, für die gehaftet werden soll, empfiehlt, und Wölbling's (a. a. O. S. 463 und 464), der der Einrichtung von zwei getrennten Kassen, für Unterstützungs- und Haftungszwecke, das Wort redet. Für die Weiterbildung und Sicherung des Tarifvertrages wäre die Einführung einer, in angemessenen Grenzen gehaltenen Haftpflicht von nicht geringem Vorteil. Die Organisationen und zwar sowohl die der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wären in ihrem eigenem Interesse gehalten, die Leitung der Verbandsgeschäfte nur zuverlässigen und leidenschaftslosen Männern anzuvertrauen, die eine volle Gewähr für eine ruhige, nüchterne Abwägung der Lage und für rechtlich einwandfreie Anordnungen bieten würden. Auf der anderen Seite hätten auch die Führer eine verstärkte Macht über die Mitglieder, indem sie dieselben unter Hinweis auf die Schadenshaftung vor übereilten und schadenbringenden Schritten abhalten könnten.

Als ein unhaltbarer Zustand muß es jedoch bezeichnet werden, daß dem Berufsvereine, dem eine Haftpflicht auferlegt ist, Rechtsansprüche gegen seine Mitglieder mit der alleinigen Ausnahme der zu leistenden Mitgliederbeiträge versagt sind. Die Gefahren, die mit diesem § 12 des Entwurfes für die Tarifverträge und deren Innehaltung verknüpft sind, beleuchtet Schall (a. a. O. S. 61 ff.) in wirkungsvollen Ausführungen. (Vergl. auch Wölbling a. a. O. S. 462.)

Gegen die Bestimmungen über Anfechtung der Vereinsbeschlüsse wegen Verletzung des Gesetzes oder der Satzung — § 10 des Entwurfes — wurden gewichtige Bedenken vorgebracht, die nicht ganz unberechtigt erscheinen, besonders im Hinblick auf die Schwierigkeiten und Unzuträglichkeiten, die den Berufsvereinen bei Vorbereitung und Durchführung ernster Arbeitskämpfe hieraus erwachsen können.

Im Interesse einer rechtlichen Ausgestaltung und Sicherung des Tarifvertrages wäre es sehr zu begrüßen, wenn aus dem Entwurfe bald ein brauchbares Gesetz zustande kommen würde. Denn mit der Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Berufsvereine würden diese an Macht und Ansehen sowohl nach innen als nach außen gewinnen und sie so in den Stand setzen, bei Abschluß und Durchführung von Tarifverträgen als wesentlich machtvollere und zuverlässigere Faktoren zu erscheinen. Das Verantwortlichkeitsgefühl der Organisationen würde erstarken und das gegenseitige Mißtrauen mehr und mehr schwinden.

VI. Kapitel.

Die Rechtswirkung der Vertragsschließung.

Unter Zugrundelegung der in Kapitel IV hinsichtlich der Kontrahentenqualität gewonnenen Ergebnisse sind die Willenserklärungen der Parteien nach ihrer rechtlichen Verbindlichkeit zu untersuchen.

Was zunächst den Tarifvertrag im Einzelnen betrifft, so ist derselbe auf Arbeitnehmerseite äußerst selten und dürfte gegenwärtig überhaupt nicht mehr vorkommen. Dieser Tarifvertrag — nach Baum (vergl. „die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages" in den Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechts, begründet von Gruchot, 49. Jahrgang S. 261 ff.) der „begrenzte Kollektivvertrag" — kommt mit namentlich bezeichneten Personen zustande und ist mit rechtlicher Wirksamkeit ausgestattet. Wenn der Vertrag mit einzelnen Arbeitern geschlossen wird, wird man schwerlich von einem Tarifvertrage im richtigen Sinne des Wortes reden können; man wird vielmehr annehmen müssen, daß in diesem Falle ein „kollektiver Arbeitsvertrag" vorliegt, der insoferne eine gewisse Bedeutung erlangen kann, als sein Inhalt auch für die übrigen nicht beteiligten Arbeiter beim Fehlen einer speziellen Vereinbarung ortsüblich bezw. betriebsüblich werden kann. Der Tarifvertrag mit einzelnen Arbeitgebern hat an Bedeutung eingebüßt und dürfte zurzeit nur als Firmentarif oder auf dem Lande vorkommen. Der Tarifvertrag kann in einem Akt durch die Unterschrift der einzelnen Arbeitgeber zustande kommen. Die Vertragsschließung kann aber auch in der Weise erfolgen, daß einer Reihe von Arbeitgebern der gleiche Tarifvertragsentwurf zur Anerkennung übermittelt wird. Kommt dann der Tarifvertrag zustande, dann wird man wohl dem Parteiwillen gerecht, wenn man einen einheitlichen Tarifvertrag annimmt. Anderseits ist es auch schon vorgekommen, daß der Tarifvertrag nur einigen, wenigen Arbeitgebern vorgelegt wurde, und zwar entweder den leistungsfähigsten Arbeitgebern, deren Annahme auch für die übrigen Arbeitgeber zur Anerkennung bestimmend wurde, oder aber — wie Wölbling (a. a. O. S. 344) aus der Praxis berichtet, — den kleinsten und am wenigsten widerstandsfähigsten Arbeitgebern, da die Fortführung des Kampfes den Arbeitern hierdurch erleichtert wird. Auch hier dürfte ein einziger Tarifvertrag als das Resultat zu erachten sein. Der Tarifvertrag verlangt zu seiner Rechtsverbindlichkeit, daß der einzelne Arbeitgeber geschäftsfähig ist. Wenn die Voraussetzungen des § 112 B.G.B. vorliegen, muß der Minderjährige bei Abschluß des Tarifvertrages als unbeschränkt geschäftsfähig angesehen werden.

Dem Tarifvertrage wird aber erst dann sein charakteristisches Gepräge aufgedrückt, wenn Massen bei der Vertragsschließung sich beteiligen. Es können nun entweder lose, unorganisierte Gesamtheiten oder rechtliche Organisationen in Frage kommen. Was den ersteren Fall betrifft, so hat Baum (a. a. O. S. 288) den mit solchen Kontrahenten zustande gekommenen Tarifvertrag mit der Bezeichnung „unbegrenzter Tarifvertrag" belegt. Dieser Tarifvertrag hat insoferne keine praktische Bedeutung, als nach dem Tarifwerke (vergl. Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8, S. 28) unter den sämtlichen eingereichten Tarifen „unbegrenzte Tarife" in dem Sinne, welchen die Rechtswissenschaft mit diesem Begriff verbindet, überhaupt nicht enthalten waren. Treten bei der Vertragsschließung gelegentliche Vereinigungen auf, so wird man sie im Anschluß an die früher gemachten Ausführungen als ad hoc gebildete Vereine zu qualifizieren haben. Dies veranlaßt auch Oertmann (a. a. O. S. 10) zu dem

Schlusse, daß Tarifverträge als solche niemals zwischen Arbeitgebern und Arbeitern als einzelne, sondern immer nur zwischen Arbeitgebern und Berufsverbänden der Arbeiter geschlossen werden. Lotmar dagegen läßt den Verband nur eine untergeordnete Rolle spielen und nimmt seinen Ausgangspunkt für seine Lehre von dem Tarifvertrage mit losen, unorganisierten Gesamtheiten. Ihm schwebt als Vorbild die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker vor Augen, obwohl sicherlich die Entwickelung, die sowohl diese Tarifgemeinschaft als auch der Tarifvertrag überhaupt genommen hat, ihn heute zu einer anderen Auffassung veranlassen würde. Eine Betrachtung des „unbegrenzten Tarifvertrages" wird dartun, daß sich mit demselben nur ein rechtlich unbefriedigendes Ergebnis erzielen läßt. Die Art und Weise, wie ein solcher Tarifvertrag auf Arbeiterseite zustande kam, war in der Regel kurz folgende: „Eine Arbeiterorganisation, die noch nicht kräftig genug war, um selbständig vorzugehen, lud in öffentlichen Anschlägen und durch die Presse die Berufsangehörigen am Platze zu einer öffentlichen Versammlung behufs einer Aussprache über die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage ein. In der Versammlung wurden durch Mehrheitsbeschlüsse die Forderungen formuliert und zur Ueberbringung derselben an die Arbeitgeber Vertreter gewöhnlich durch Akklamation bestimmt. Diese Vertreter unterhandelten dann mit den Arbeitgebern und schlossen den Tarifvertrag vorbehaltlich der Genehmigung einer später einberufenen Versammlung ab. Eine Kontrolle der einzelnen Teilnehmer nach ihrer Individualität und Abstimmung wurde gewöhnlich nicht geübt. Die Tatsache, daß die Mehrheit die aufgestellten Bedingungen angenommen hatte, war vollständig hinreichend."

Dieser Tatbestand bildet für Lotmar die Grundlage zur Entwicklung seiner Vertretungstheorie, der in den Hauptzügen auch Rundstein beigetreten ist.

Lotmar betont, daß nur diejenigen und alle diejenigen vom Tarifvertrage betroffen werden, welche dem Vertreter für den von demselben kontrahierten Tarifvertrag Vollmacht oder Genehmigung erteilt haben. Den Schwierigkeiten, die wegen der großen Zahl der Vertretenen hinsichtlich der individuellen Bestimmtheit der Vollmachtgeber vorhanden sind, mißt er keine rechtliche Bedeutung für das Zustandekommen des Tarifvertrages bei. Denn, „ob Jemand — fährt Lotmar (Arbeitsvertrag S. 797) fort — bei der Kontrahierung des Tarifvertrages vertreten werde, hängt nur vom Verhalten des Vertreters, nämlich davon ab, daß dieser in jemandes Namen, also in fremden Namen kontrahiert, erfordert nur einen tatbeständlichen Hinweis auf den zu vertretenden Arbeitgeber oder Arbeiter, und dieser Hinweis braucht nicht individualisierend zu sein; man kann statt nominatim bloß inter ceteros vertreten werden."

Selbst wenn man sich aber für die Zulässigkeit des Vertrages mit dem Vertreter unbestimmter Dritter entscheiden wollte, so würde doch die ganze Vertretungstheorie an der Tatsache, daß sowohl die Vertreter als auch die Vertretenen rechtliche Verpflichtungen nicht eingehen wollen, scheitern müssen. Hinsichtlich der Vertreter fehlt es an dem Willen, die einzelnen Personen, welche den gefaßten Beschlüssen zugestimmt haben, zu

vertreten. Der Vertreter handelt vielmehr im Namen und Interesse aller Berufsgenossen. Die Unterschiebung, daß er nur seine Vollmachtgeber vertreten würde, würde er von sich weisen. Einen wertvollen Aufschluß über die diesbezügliche Auffassung innerhalb der Verbandsleitungen gibt uns das schon erwähnte Büchlein des Zimmererverbandes. Dort heißt es auf Seite 161: „Wir legen Gewicht darauf, daß kollektive Arbeitsverträge örtlich, von allen Unternehmern mit allen Arbeitern des Berufes bezw. in deren Namen und nicht nur von Organisation zu Organisation abgeschlossen werden. Unsere Organisation ist immer nur die Sachwalterin der Zimmerer, selbst dann wenn sie alle Zimmerer eines Ortes umfaßt."

Was die Vertretenen betrifft, so liegt es diesen fern, eine fest umgrenzte Vollmacht mit rechtlichen Folgen den Männern ihres Vertrauens zu geben, sondern bei ihnen handelt es sich, durch ihre Stimme mit dazu beizutragen, daß die aufgestellten Lohn- und Arbeitsbedingungen als der Niederschlag des Kollektivwillens einer bestimmten Berufsklasse erscheinen. (Vgl. Baum a. a. O. S. 270 ff., Zeitler a. a. O. S. 34 ff., Enneccerus-Jäger, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts I, S. 934, Schall a. a. O. S. 74 ff.)

Der Wert eines „unbegrenzten Tarifvertrages" wird aber vollständig in Frage gestellt, wenn es sich darum handelt, Rechte aus dem Tarifvertrage geltend zu machen. Wie sollte es denn möglich sein, gegen eine solche rechtlich unfaßbare Masse vorzugehen? Die „Tariftreue" kann lediglich eine moralische Bedeutung beanspruchen und niemals einen Rechtscharakter annehmen.

Diese Erwägungen waren auch für die leitenden Männer im Buchdruckgewerbe bestimmend, im Jahre 1906 einen Separatvertrag zwischen dem deutschen Buchdruckerverein und dem Verbande der deutschen Buchdrucker abzuschließen. Und heute sehen wir denn auch den Tarifvertrag mit Verbänden weitaus an der Spitze der Tarifstatistik. Nach dem Tarifwert sind 85 % aller Tarife Verbandstarife. Daraus kann der Schluß gezogen werden, daß die tariffreundlichen Verbände auf beiden Seiten den Tarifvertrag in seiner Wichtigkeit und Bedeutung voll und ganz würdigen und den Abschluß von Tarifverträgen als eine vornehmste Verbandspflicht erachten. Um nur eine Stimme aus den Organisationen zu dieser Frage herauszugreifen, sei auf folgende Ausführungen des Korrespondenzblattes der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands 1907 Nr. 11 hingewiesen: „Nur kampfesfähige Organisationen vermögen einen Waffenstillstand zu erzwingen, nur sie können die Durchführung der Vereinbarungen gewährleisten. Die Geschichte des Tarifvertrages ist die Geschichte der Kämpfe zwischen Kapital und Arbeit. Ob diese Kämpfe sich in der gewaltsamen Form der Streiks und Aussperrungen sich abspielen oder in der friedlicheren Form gegenseitiger Anerkennung und Zugeständnisse, das hängt von der Entwicklung der beiderseitigen Organisationen und Machtverhältnisse, von ihrem Gleichgewicht oder Uebergewicht der Kräfte und von der Anerkennung völliger Gleichberechtigung beider Faktoren seitens der Gesetzgebung ab."

Wenn nun auch Uebereinstimmung darüber herrscht, daß vom wirtschaftlichen Standpunkte der Tarifvertrag mit Verbänden die geeignetste Form ist, so ist die Frage nach der Parteistellung des Verbandes beim Abschluß des Tarifvertrages Gegenstand erheblicher Meinungsverschiedenheiten.

Die Möglichkeiten, die sich in Bezug auf die Parteistellung des Verbandes ergeben können, sind nämlich folgende:

1. Der Verband tritt als Vertreter seiner Mitglieder auf, während die Mitglieder Partei sind — Vertretungstheorie —,
2. der Verband nimmt die Parteirolle ein — Verbandstheorie —,
3. der Verband handelt sowohl in eigenem Namen als auch als Vertreter seiner Mitglieder — kombinierte Theorie —,
4. der Verband und die einzelnen Mitglieder sind berechtigt und verpflichtet aus dem Tarifvertrage — kumulierte Theorie —.

(Vergl. die gründlichen Ausführungen bei Sinzheimer in seinem „korporativen Arbeitsvertrag I" S. 63 ff.).

Zunächst muß gegen die Vertretungstheorie, die den Verband ganz ausschaltet, ein Einwand aus der Tarifgeschichte erhoben werden. Wie viele Kämpfe hat es doch den Arbeiterorganisationen gekostet, die Arbeitgeber zum Verhandeln mit ihnen zu bestimmen. Auch jetzt, allerdings nicht mehr so häufig wie früher, kann man von den Unternehmern hören, daß sie nur mit „ihren Arbeitern" paktieren wollen unter Ausschluß der Arbeiterführer. Man könnte es wirklich nicht begreifen, warum die Gewerkschaften so zähe und hartnäckig um die Anerkennung der Gleichberechtigung und Verhandlungsfähigkeit gerungen haben sollen, wenn sie nicht als Parteien des Tarifvertrages in Betracht kommen sollen. „Tatsächlich sind die Gewerkschaften — schreibt der Zimmererverband in dem erwähnten Büchlein, S. 167 — erst respektiert worden, nachdem es in Deutschland zum Abschluß von Tarifverträgen in größerem Umfang gekommen ist. Wenn auch die Annahme nicht unberechtigt ist, daß die Gewerkschaften durch Hinwegfallen der Tarifverträge nicht wieder in ihre frühere Ohnmacht zurücksinken, so würden weitere Erfolge doch nur schwer durchzusetzen und vielleicht noch schwerer zu sichern sein; der Kampfzustand würde auf alle Fälle ein permanenter werden müssen. Uebrigens würde jede Gewerkschaftspolitik ihren inneren Halt verlieren, wenn die Bestrebungen, Tarifverträge zu schaffen, aufgegeben werden sollen."

Die Beantwortung der Frage, wer aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet sein soll, kann nur auf dem Wege der Auslegung der Verträge gewonnen werden. Die Ueberschriften der Tarifverträge sind nicht geeignet, einen sicheren Maßstab für die Parteistellung des Verbandes abzugeben; man ist vielmehr genötigt, auf den Vertragsinhalt einzugehen. Unter Anlehnung an die von Danz (Die Auslegung der Rechtsgeschäfte) aufgestellten Grundsätze wird man zu folgendem Ergebnisse gelangen. Zunächst hat man sich an die Vertragsworte zu halten und sie in dem Sinne zu nehmen, in welchem sie die Parteien nehmen. In vielen Tarifverträgen kehrt z. B. nachstehende, gleichlautende Bestimmung wieder: „Die Organisationen der Arbeitgeber sowohl als auch der Arbeitnehmer verpflichten sich ausdrücklich, jenen ihrer Angehörigen, welche sich gegen den

Tarifvertrag verfehlen und den Entscheidungen der Schlichtungskommission eventuell des Einigungsamtes nicht fügen, insbesondere solchen, welche die vereinbarten Löhne nicht zahlen oder solchen, welche auf Minderung der Arbeitsleistung einzelner, mehrerer oder aller Arbeiter hinwirken, strengstens entgegenzutreten und ihnen keinerlei moralische oder materielle Unterstützung zu gewähren." Hieraus kann doch der zwingende Schluß gezogen werden, daß der Verband Träger der Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage sein soll. Weiterhin sind auch für die Auslegung einzelne Vorkommnisse, Tatsachen, die sich vor Abschluß des Vertrages abgespielt haben, nicht außer Acht zu lassen. Der Verlauf der großen Tarifbewegung im Baugewerbe im Jahre 1908 bietet hierfür einen wertvollen Beleg. Nach langwierigen Verhandlungen ist unter den Parteien eine Einigung darüber erzielt worden, daß die Verbände Vertragsteile sind und die Zentralstellen den Vertrag mit unterzeichnen und für denselben einstehen. Ferner hatten die Arbeitgeber noch durchgesetzt, daß die einzelnen Lokaltarifverträge erst dann Geltung erlangen sollen, wenn sie die Genehmigung des Vorstandes des deutschen Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe und der Zentralvorstände der vertragschließenden Gewerkschaften erhalten haben. Diese Forderung des Arbeitgeberbundes wurde von den Arbeitern heftig angegriffen, was dem Arbeitgeberbunde zur der Erklärung Veranlassung gab, daß „durch diese Genehmigung lediglich bezeugt werden soll, daß die gesamte Arbeitgeberschaft gewissermaßen hinter jedem einzelnen Tarifvertrage steht und ihm unter allen Umständen Geltung zu verschaffen und erhalten gewillt ist." Manche Tarifverträge lassen nun hinsichtlich klarer und präziser Fassung zu wünschen übrig, so daß es zweifelhaft sein kann, wen die Verbände berechtigen und verpflichten wollten. Es ist daher geboten, auf die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches, welche die Auslegung regeln, zurückzugreifen. Die Auslegung hat eine Buchstabeninterpretation zu vermeiden — § 133 — und bei Verträgen die Grundsätze von Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte zu beobachten — § 157. Für die Auslegung hat der innere Wille der Parteien auszuscheiden, was durch das Nebeneinanderbestehen der §§ 116, 119 und § 133 B.G.B. gerechtfertigt erscheint. (Vergl. R. G. E. VII 6. III. 08 250/07, Soergel, Rechtsprechung 1908 S. 34.) Der Sinn und die Bedeutung einer abgegebenen Erklärung ist nicht lediglich nach den gebrauchten sprachlichen Wendungen, sondern nach dem ganzen Zusammenhange und dem wirtschaftlichen Zweck des Geschäftes zu deuten. Den Hauptinhalt des Tarifvertrages bilden nun die Arbeitsnormen, die sich selbstverständlich an die einzelnen Arbeiter und Arbeitgeber wenden. Diese Tatsache war für Rundstein (vergl. die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft S. 125 ff.) bestimmend, als Kontrahenten für die Arbeitsnormen die einzelnen Arbeitgeber bezw. Arbeitnehmer aufzustellen. Die Auffassung Rundstein's ist aber nicht zutreffend. Allerdings finden die Arbeitsnormen auf die Verbände insoweit keine Anwendung, als sie selbst ja keine Arbeitsverträge abschließen. Aber im Rahmen des Tarifvertrages haben diese Normen eine andere Bedeutung. Wenn man die Arbeitsnormen nach dem ganzen Zusammenhange und nach dem wirtschaftlichen Zwecke würdigt, so kann man sie nur als

Unterlage für die Verpflichtung der Verbände, die Beobachtung derselben von ihren Mitgliedern zu fordern, betrachten. Der Tarifvertragsinhalt ist aber vor allem nach der Verkehrsübung d. h. nach der Anschauung des Lebens zu deuten. Der Richter soll nach Danz (vergl. „Die Willenserklärung des B.G.B., ihre Auffindung und Auslegung" in Seuffert's Bl. f. Rechtsanw. 72. Jahrg. S. 317) dazu da sein, den wirtschaftlichen Zwecken, welche durch die Rechtsgeschäfte von den Parteien verfolgt werden, falls sie nicht vom Gesetz mißbilligt sind, den Schutz des Rechts zu gewähren, um deren Erreichung bei Widerstreben der Gegenpartei zu ermöglichen. Die oberste Richtschnur bei der Auslegung der Tarifverträge mit Verbänden hinsichtlich der Parteistellung muß demnach die Frage sein, auf welche Wege man die zufriedenstellendere Verwirklichung der durch die Tarifverträge anzustrebenden wirtschaftlichen Zwecke erreicht. Die wirtschaftlichen Zwecke, welche die Tarifvertragsparteien verfolgen, konzentrieren sich in einer generellen Normierung der Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeitdauer auf einer möglichst gesicherten Grundlage, um während der Vertragsdauer vor Streiks und Aussperrungen verschont zu bleiben. Nach der Vertretungstheorie und auch der kombinierten Theorie in ihrem wesentlichsten Teile ist der Einzelne aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet. Mithin kann auch der Einzelne über seine Rechte frei verfügen und dadurch den Zweck des Tarifvertrages, die Friedensgarantie gefährden. Allerdings wollen die Vertreter dieser Theorie einer solchen Gefahr dadurch vorbeugen, daß sie die Lehre von der zwingenden Rechtswirkung des Tarifvertrages, die jedoch abzulehnen ist, aufstellen und durchführen. Nur durch die Erhebung des Verbandes zum Vertragssubjekt, so daß ihm alle Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage zustehen, werden die wirtschaftlichen Zwecke, die die Parteien verfolgen, in befriedigender Weise erfüllt. Denn für den Abschluß und für die Sicherung des Tarifvertrages ist es von hoher Bedeutung, daß als erfüllende Vertragsteile starke Organisationen in Betracht kommen, die für die übernommenen Verpflichtungen mit ihrem Ansehen und Vermögen einstehen. Den Verbänden obliegt dann die Verpflichtung, ihre Mitglieder zu einer tarifmäßigen Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse anzuhalten und Verstöße derselben gegen den Tarifvertrag zu ahnden. Auf der anderen Seite verleiht den Mitgliedern der Organisation das Bewußtsein, daß ein mächtiger Verband als Wächter über die Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen hinter ihnen steht, ein größeres Gefühl der Sicherheit. Wie sollte denn auch der Einzelne seine Ansprüche aus dem Tarifvertrage wirksam zur Geltung bringen können? Das ist ja gerade für den einzelnen Arbeitgeber und Arbeiter mitbestimmend für den Eintritt in den Verband, daß der Verband als Verfechter seiner Interessen, wenn es not tut, auftritt, ganz abgesehen, daß eine Prozeßführung für den Einzelnen Mißlichkeiten und Weitläufigkeiten im Gefolge hat und ihm auch die nötige Routine abgeht. Erschütterungen des Wirtschaftslebens durch Streiks und Aussperrungen mit ihren schädigenden Begleiterscheinungen können nur dann für eine geraume Zeit ausgeschaltet werden, wenn die Verantwortlichkeit des Verbandes durch seine Stellung als Partei eine feste Stütze bekommt.

Dadurch daß man dem Verbande die Parteirolle zuerkennt, wird eine Ruhe und Stetigkeit des Tarifabkommens gewährleistet, weil dasselbe durch den Zu- und Abgang von Mitgliedern in seinem Bestande nicht beeinflußt wird. Durch die Verbandstheorie werden auch die Schwierigkeiten, die sich mit der Anwendung der Stellvertretungsregeln auf den Tarifvertrag mit großen Massen ergeben, hintangehalten. Die in den Tarifverträgen öfters enthaltenen Normen sozial-rechtlichen Inhalts, wie Sicherung des Koalitionsrechtes, Agitationsklausel u. a. m. sind ausschließlich an die Adresse des Verbandes gerichtet, so daß für sie in der Vertretungstheorie kein Raum wäre. Ebenso lassen sich die zum Behufe einer besseren Durchführung des Tarifvertrages getroffenen Maßnahmen, insbesondere auch die Bestimmungen über die Arbeitsnachweise, nur unter dem Gesichtswinkel der Verbandstheorie voll erfassen. Hier setzt auch die kombinierte Theorie ein, die für solche Normen, welche die Mitglieder in ihrer Verbundenheit betreffen, den Verband als Vertragsobjekt in Anspruch nimmt, während sie für die auf das Arbeitsverhältnis bezüglichen Maßnahmen den Verband als Vertreter seiner Mitglieder handeln läßt. Ganz abgesehen davon, daß diese Theorie bei der Wertung der Arbeitsnormen nicht scharf genug Tarifvertrag und Arbeitsvertrag auseinanderhält, wird man auch sonst ihr nicht beitreten können. Die Auslegung der Rechtsgeschäfte hat nämlich nach dem Laienverstande zu erfolgen (vergl. Danz a. a. O. S. 114) und da wird man wohl mit der Annahme, daß den Parteien das Verständnis für eine solche Unterscheidungskunst, wie sie die kombinierte Theorie den Parteien unterstellt, vollständig abgeht, daß ihnen vielmehr gelegen ist, ihre Rechtsbeziehungen in möglichst klarer und schlichter Weise zu regeln, nicht fehlgreifen. Denn wenn irgendwo, so ist es gerade auf dem Gebiete des Tarifvertrages geboten, einen einheitlichen Bau auf solider Grundlage mit schlichten Formen zu errichten. Die Wirrungen, die dadurch eintreten können, daß der Verband und die Einzelnen widerstreitende Interessen verfolgen, hat in anschaulicher Weise Sinzheimer (a. a. O. I S. 80 u. 89) geschildert. Diese Erwägungen führen auch zur Verwerfung der von Schall aufgestellten kumulierten Theorie.

Die Erfahrung hat auch gelehrt, daß mit dem Verbande allein als Partei dem Tarifvertragszwecke in durchaus genügender Weise gedient ist. Denn von wenigen unrühmlichen Ausnahmefällen abgesehen, kann man den Verbänden auf beiden Seiten nachrühmen, daß sie in der Lage und willens sind, die ihnen auferlegten Pflichten aus dem Tarifvertrage zu erfüllen. Auf Grund der Münchener Tarifgeschichte kommt Günther (Der Tarifvertrag in München S. 81) zu dem Ergebnisse, „daß grundsätzliche Tarifbrecher heute in München bei ihren Verbänden kaum einen Rückhalt mehr finden."

Die Gliederung der über ganz Deutschland sich erstreckenden Verbände in Zentral-, Bezirks- und Ortsverbände bedingt es, daß in den meisten Fällen auf beiden Seiten Ortsverbände beim Tarifvertragsabschlusse beteiligt sind. Es wird sich deshalb fragen, ob diese Ortsvereine oder die Zentralstellen aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet sind. Die Frage läuft im großen und ganzen darauf hinaus, ob man diesen Orts-

verbänden einen selbständigen privatrechtlichen Charakter beimessen kann. Hinsichtlich der Ortsverbände der Arbeitgeber kann man diese Frage im allgemeinen bejahen. Denn „die Zentralstellen stehen in der Regel ihren Mitgliedern nur beratend und anregend zur Seite, in allen Grundfragen, besonders in ihrer Stellung zum Tarifvertrag sind die Ortsverbände souverän." (Vergl. Keßler a. a. O. S 55 ff.) In Bezug auf die freien und christlichen Gewerkschaften wird man auf Grund der Verbandsstatuten zu der Annahme hinneigen können, daß die Ortsvereine — wie auch schon ihre Bezeichnung, „Filiale, Zahlstelle, Mitgliedschaft" andeutet, — nicht als selbständige Vereine zu erachten sind. So erstreckt sich z. B. laut Statut des deutschen Metallarbeiterverbandes der Geschäftskreis der örtlichen Verwaltung unter anderem auf Durchführung von Lohnbewegungen und Streiks nach den statutarischen Bestimmungen und den Weisungen des Vorstandes. Bei den Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen dagegen ist ein selbständiger Charakter der Ortsvereine anzunehmen. Das Gleiche trifft auch auf die numerisch nicht bedeutenden freien Vereinigungen zu, deren Stellung ein Vertreter der freien Vereinigung der Fliesenleger Deutschlands anläßlich des Abschlusses eines Tarifvertrages vor dem Gewerbegerichte München folgendermaßen präzisierte: „Unser Verband gehört der anarcho-sozialistischen freien Vereinigung an, die zwar einen Gesamtvorstand in Berlin hat, im übrigen aber den Lokalverbänden vollkommen freie Hand läßt. Schon durch das freie Dispositionsrecht unterscheidet sich unsere Vereinigung wesentlich von den freien Gewerkschaften."

In manchen Tarifverträgen treten zu den Ortsvereinen ausdrücklich noch die Zentralstellen als Vertragsteile hinzu, was z. B. beim Tarifvertrage für das Baugewerbe der Fall ist.

Eine besondere Stelle nehmen die Innungen ein, die sowohl mit dem Gesellenausschuß als auch mit einem Arbeiterberufsverein oder beiden zusammen einen Tarif abschließen.

Die Innungen werden unterschieden in freie Innungen und Zwangsinnungen. Die Unterscheidungsmerkmale sind in der Hauptsache folgende: a) Die freie Innung entsteht durch Beschluß der Innungsmitglieder, während die Zwangsinnung durch Verfügung der höheren Verwaltungsbehörde entsteht. b) Die Zwangsinnung kann nur aus Handwerkern gebildet werden, während die freie Innung von Gewerbetreibenden jeder Art gebildet werden kann. c) Die durch die Errichtung und Tätigkeit der Innung erwachsenden Kosten werden unter die Mitglieder der Innung nach der Kopfzahl verteilt; die Mitglieder der Zwangsinnung werden unter Berücksichtigung ihrer Leistungsfähigkeit zur Kostenerstattung herangezogen.

Sie zählen zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts gemäß § 89, B. G. B. (vergl. Dernburg, a. a. O. Bd. I, S. 191, Staudinger's Kommentar z. B. Bd. I, S. 147 und Nelken „Die deutschen Handwerker- und Arbeiterschutzgesetze, S. 19.) Das Recht der juristischen Persönlichkeit ist den Innungen verliehen durch § 86 Gew. O., wonach die Innungen unter ihrem Namen Rechte erwerben und verklagt werden können und für ihre Verbindlichkeiten den Gläubigern gegenüber nur ihr

Vermögen haftet. Da der Vorstand der Innung gesetzlicher Vertreter derselben ist — § 92b Gew. O. — so wird durch die von ihm abgeschlossenen Rechtsgeschäfte die Innung berechtigt und verpflichtet, aber nur insoweit als sie zu dem gesetzlichen oder statutarischen Aufgabekreis der Innung gehören. Der Abschluß von Tarifverträgen seitens der Innungen erhält seine Rechtfertigung durch § 81a Nr. 2 Gew. O., der die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gehilfen zu den Aufgaben der Innung zählt. Für die Zwangsinnungen kommt § 100q Gew. O. als störend für das Tarifvertragswesen in Betracht (vergl. Frankenberg in Soz. Pr. XVI, Sp. 138.) Die Gesetzesvorschrift des § 81a Nr. 2 ist nicht ohne Gefahr für die Innungen insoferne, als ihnen bei strenger Handhabung durch die Aufsichtsbehörde ein Eintreten in Arbeitskämpfe abgeschnitten ist. Auf Grund der gleichen Gesetzesbestimmung kann der Beitritt der Innung zu einem Arbeitgeberverbande ein Einschreiten der Aufsichtsorgane involvieren (vergl. Keßler a. a. O., S. 15.) Hierdurch sehen sich vielfach die Handwerker in die Notlage versetzt, neben den Innungen und Innungsverbänden besondere Arbeitgeberverbände zu bilden.

Der Abschluß eines Tarifvertrages zwischen Innung und Arbeiterorganisation ist unter demselben Gesichtspunkte wie der Tarifvertrag mit Verbänden zu beurteilen.

Der Tarifvertrag der Innung mit dem Gesellenausschuß kann entweder durch eine Vereinbarung oder durch einen Innungsbeschluß zustandekommen. Durch den Gesellenausschuß nehmen die bei den Innungsmitgliedern beschäftigten Gesellen an den Aufgaben der Innung und Verwaltung teil, soweit dies durch Gesetz oder Statut bestimmt ist. (§ 95 Gew. O.) Handelt es sich um Festsetzung des Tarifes durch einen Vertrag, so wird man auf Seiten der Gesellen eine Koalition als gegeben annehmen können, die als ad hoc gebildeter Verein an der Vertragsschließung sich beteiligt. Es sind daher auf diesen Tarifvertrag die Ausführungen über den Tarifvertrag mit Verbänden analog anzuwenden. (a. M. Schall a. a. O. S. 183.) Wesentlich anders ist der Fall gelagert, wenn der Tarifvertrag durch einen Innungsbeschluß zustande gekommen ist. Aus der Fassung des § 95 Gew. O. geht hervor, daß die Gesellen nicht zu den Innungsmitgliedern zählen, sodaß demnach die Gesellen durch den Innungsbeschluß nicht verpflichtet werden können. Nach Lotmar (Archiv f. soz. Gesetzgebung und Statistik Bd. 15, S. 80) ist ein auf einen Tarifvertrag bezüglicher Innungsbeschluß, für alle Mitglieder, auch für die der Minorität angehörigen verbindlich. Damit gerät er jedoch mit seinem im „Arbeitsvertrage" (S. 796) eingenommenen Standpunkte, daß in den Bereich des Tarifvertrages niemand ohne sein Zutun gelangt, in einen gewissen Widerspruch. Wenn Lotmar's Anschauung richtig wäre, dann wäre es mit den Mitgliedern einer Zwangsinnung schlecht bestellt. Das charakteristische ist nämlich bei der Zwangsinnung, daß die Handwerker kraft Gesetzes Mitglieder der Innung sind und weder austreten noch ausgeschlossen werden können. Diese Zwangsmitgliedschaft hätte dann zur Folge, daß ein Innungsmitglied, welches einem Tarifvertrage seine Zu-

stimmung nicht erteilt hätte, mit gebundenen Händen in den Wirkungskreis einer von ihm nicht gebilligten Tarifvereinbarung hineingezogen werden würde. Damit würde jedoch ein Zustand geschaffen, der unserem Rechtsempfinden widerstreiten würde. Man darf vielmehr auch hier die Gesetzesbestimmung des § 152 Gew. O. nicht außer Acht lassen, worauf eine Verf. des sächs. Min. d. Innern vom 25. August 1899 und vom 11. September 1899 (vergl. Reger Bd. XX, S. 180 u. 181) hinweist. Diese Ministerialverfügung hält eine Beschränkung der Innungsmitglieder in der Auswahl und Entlohnung ihrer Gehilfen mit den Grundsätzen in § 41 Abs. 1 und § 152 Gew. O. nicht vereinbar, wonach die Gewerbetreibenden in der Wahl des Arbeitspersonals nur solchen Beschränkungen unterworfen sind, die im Gesetze selbst festgestellt sind. „Eine freie Innung, — heißt es weiter — könnte derartige Vorschriften in die Satzung aufnehmen; denn den in ihr vereinigten Arbeitgebern kann das Recht nicht bestritten werden, Grundsätze zu vereinbaren, die von den Mitgliedern bei Annahme von Gehilfen beobachtet werden sollen. Da der Austritt aus der Innung jedem freisteht, behalten derartige Bestimmungen der Satzungen stets den Charakter freiwilliger, gewissermaßen auf eigener Entschließung beruhender Beschränkung. Bei einer Zwangsinnung dagegen kann hievon keine Rede sein. Für sie ist eine derartige Beschränkung unzulässig."

Zum Schlusse ist noch des Tarifvertrages eines Unternehmers mit dem Arbeiterausschusse zu gedenken. Die Arbeiterausschüsse sind nur im Bergbau — wenigstens in Preußen und Bayern — obligatorisch. Sonst ist die Bestellung eines Arbeiterausschusses vollständig dem Ermessen des Arbeitgebers anheimgegeben, wobei jedoch für die Wahl desselben in § 134 h Gew. O. bestimmte Grundbedingungen aufgestellt sind. Die Haupttätigkeit der Ausschüsse liegt auf dem Gebiete der Wohlfahrtspflege. Im übrigen können die Aufgaben derselben recht mannigfaltige sein, so Mitwirkung beim Erlaß von Arbeitsordnungen, Sorge für deren Durchführung, Erledigung von Wünschen und Beschwerden der Arbeiter, Sorge für die Lehrlinge, Behandlung der Entlassungsfrage, Regelung von Lohnfragen, Vermittlung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber. Eine besondere Funktion ist den Arbeiterausschüssen in dem Gesetzentwurfe über die Arbeitskammern zugedacht; es sollen nämlich die Arbeitermitglieder der Kammer zur Hälfte von den Mitgliedern der Arbeiterausschüsse gewählt werden. Die Frage der Einführung von obligatorischen Arbeiterausschüssen in jeder Fabrik, eine bis auf das Jahr 1849 zurückgehende Forderung, ist einen Schritt weiter in der Erfüllung gediehen, indem ein darauf abzielender Antrag in der Gewerbeordnungskommission des Reichstags Annahme fand.

Der Arbeiterausschuß ist das offizielle Vertretungsorgan der Arbeiterschaft eines Unternehmers. Bei Tarifbewegungen wird die Vereinigung der Arbeiter immer unter den Koalitionsbegriff fallen und mithin den Charakter eines nichtrechtsfähigen Vereines, als dessen Vorstand der Arbeiterausschuß anzusehen ist, annehmen. Der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiterausschusse abgeschlossene Tarifvertrag wird auf dieselbe Stufe wie der Tarifvertrag mit Verbänden zu stellen sein.

Nachdem in den vorhergehenden Ausführungen die Kontrahenten und ihre Willenserklärungen einer rechtlichen und tatsächlichen Beurteilung unterzogen wurden, ist noch auf die formelle Seite der Vertragsschließung einzugehen. Die Tarifverträge können mündlich und schriftlich abgeschlossen werden; doch ist aus leicht begreiflichen Gründen die Schriftlichkeit die Regel. Die Parteien vereinbaren entweder unter sich die Tarifbedingungen, in welchem Falle dann öfters die Niederlegung des Tarifvertrages bei dem Gewerbegericht erfolgt, oder sie nehmen die Hilfe und Unterstützung des Gewerbegerichts in Anspruch, was am häufigsten vorkommt. Durch das Gewerbegerichtsgesetz ist in den §§ 62—74 das einigungsamtliche Verfahren näher geregelt. Nach § 62 Gew. G. G. kann das Gewerbegericht bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern über die Bedingung der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses als Einigungsamt angerufen werden. Von der in § 65 dem Vorsitzenden eingeräumten Befugnis, von sich aus auf die Anrufung des Einigungsamtes durch die Beteiligten hinzuwirken, wurde in der Münchener Einigungsamtspraxis zu wiederholten Malen und mit Erfolg Gebrauch gemacht. Der Anrufung ist Folge zu geben, wenn sie von beiden Seiten verfolgt und die beteiligten Arbeiter und Arbeitgeber Vertreter bestellen, welche mit der Verhandlung vor dem Einigungsamte beauftragt werden. (§ 63.)

Erfolgt die Anrufung nur von einer Seite, so soll der Vorsitzende dem anderen Teile oder dessen Stellvertretern oder Beauftragten Kenntnis geben und zugleich nach Möglichkeit dahin wirken, daß auch dieser Teil sich zur Anrufung des Einigungsamtes bereit findet. (§ 64.) Der Vorsitzende kann beteiligte Personen unter Androhung einer Ordnungsstrafe bis zu 100 Mk. vorladen. (§ 66.) Eine besondere Bedeutung kommt dieser Gesetzesbestimmung nicht zu; wesentlich wertvoller wäre die Statuierung des Verhandlungszwanges. Denn die bisherige Erfahrung hat gezeigt, daß gegenseitiges, sachverständiges Verhandeln nicht wenig dazu beigetragen hat, daß manches Mißverständnis beseitigt und manche übertriebene Forderung auf den Boden der Wirklichkeit zurückgeführt wurde. Von der Zuziehung von Vertrauensmännern wie sie in § 67 vorgesehen ist, hat man in der Münchener Einigungsamtspraxis im allgemeinen Umgang genommen; nur wenn ein Schiedsspruch zu fällen ist, tritt in München das Einigungsamt in der Besetzung von je zwei Vertrauensmännern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter der Leitung des Gewerbegerichtsvorsitzenden zusammen. Der Schiedsspruch, der von dem Einigungsamte gemäß § 71 abgegeben wird, ist nicht auf dieselbe Stufe zu stellen wie der in der Zivilprozeßordnung §§ 1025 ff. gekennzeichnete. Denn die Vorschriften der Zivilprozeßordnung finden keine Anwendung auf das Verfahren vor solchen Schiedsgerichten, die nicht zufolge des Willen der Parteien gebildet sind und zur Entscheidung gewisser Streitigkeiten mit dem Charakter von Behörden oder Verwaltungsgerichten ein für allemal berufen sind.

Der Schiedsspruch des Einigungsamtes entbehrt der rechtlichen Möglichkeit, ihn zu vollstrecken; es ist daher vollständig in das Belieben der Partei gestellt, ob sie sich dem Schiedsspruche unterwerfen wollen oder nicht.

Eine neue Phase in der Entwicklung des Tarifvertrages hat einen weiteren Ausbau des einigungsamtlichen Verfahrens als eine Notwendigkeit erwiesen. In einer Reihe von Gewerbegruppen ist man zum Abschlusse von Nationaltarifen gekommen (vergl. S. 17) und wenn nicht alle Anzeichen trügen, werden bald andere Gewerbszweige nachfolgen. Aus dem Verlaufe der Tarifbewegung im deutschen Bau- und Malergewerbe können Anhaltspunkte für eine weitere Ausgestaltung der tarifschaffenden Organe gewonnen werden. In einem höchst kritischen Momente der Verhandlungen einigten sich die Parteien auf drei Unparteiische, die infolge ihrer großen Erfahrung als Gewerberichter und infolge ihrer persönlichen Eigenschaften zu einer sachgemäßen und energischen Leitung der Verhandlungen prädestiniert waren und die, getragen von dem Vertrauen beider Parteien einen nicht geringen Anteil an dem Zustandekommen des sozialen Friedenswerkes für sich in Anspruch nehmen können. In Berlin trat unter dem Vorsitze der drei Unparteiischen ein Parlament im kleinen von Vertretern beider Parteien aus allen Städten Deutschlands zusammen.

Wie notwendig dieses Kollegium der Unparteiischen war, zeigte sich öfters im Laufe der Verhandlungen, wenn die Parteien von ihren Forderungen nicht abgehen wollten bezw. konnten. Da mußten die Unparteiischen eingreifen und durch Erlassung von Schiedssprüchen, denen sich die Parteien von vornherein unterwarfen, die Lösung der Gegensätze herbeiführen, wodurch allein eine gedeihliche Fortführung und Beendigung der Verhandlung erreicht werden konnte. Man sieht: die ganze Bewegung drängt förmlich zur Schaffung eines Reichstarifamtes, ganz abgesehen davon, daß gegen die Wiederholung des erwähnten Verfahrens gewichtige innere und äußere Gründe sprechen. In sehr beachtenswerten Ausführungen kommt Prenner, einer der drei Unparteiischen, zu dem Ergebnisse, daß die Schaffung einer mit allen geeigneten sachlichen und persönlichen Mitteln ausgestatteten ständigen zentralisierten Einrichtung (Reichstarifamt) ein dringendes öffentliches Bedürfnis ist. (Vergl. Prenner, Zur Frage der Errichtung eines Reichstarifamts in der süddeutschen Malerzeitung, 7. Jhrg., Nr. 35 und 36.) Die Aufgabe dieses Reichstarifamtes wäre nicht allein die Vorbereitung und Durchführung von Nationaltarifverträgen, sondern auch die Lösung der während der Vertragsdauer auftauchenden Streitigkeiten aus dem Tarifabkommen. Auch könnte dieses Zentralorgan wertvolle Dienste bei der gesetzgeberischen Behandlung des Tarifvertrages leisten.

Außer dem gewerbegerichtlichen Einigungsamte hat der Staat noch ein anderes Organ ausersehen, den Parteien bei Abschluß von Tarifverträgen zur Seite zu stehen und bei Streitigkeiten vermittelnd einzugreifen. In gleicher Weise wie die Gewerbegerichte sollen auch die zu schaffenden Arbeitskammern als Einigungsamt angerufen werden können, wobei noch in der XXXIV. Reichstagskommission der Antrag angenommen wurde, daß wenn Arbeitskammer und Gewerbegericht angerufen wurden, diejenige Stelle zuständig sein soll, welche zuerst angerufen worden ist. Außerdem wurde auch in der Kommission dem § 3 des Entwurfes eine neue Nummer hinzugefügt, die bestimmt, daß die Arbeitskammern auf Anrufen der Beteiligten beim Abschluß von Tarifverträgen mitzuwirken haben. (Vergl.

v. Schulz in der Zeitschrift „Gewerbe- und Kaufmannsgericht XIV, Sp. 233 und 257 und Sp. 185 Fleisch „Der Entwurf eines Arbeitskammergesetzes.)

Das gewerbliche Einigungswesen stellt an die Beteiligten nicht geringe Anforderungen, die Schmoller (vergl. Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre, II. Teil, Seite 144) mit folgenden Worten treffend kennzeichnet: „Die Grundsätze für Einigung und Schiedsspruch müssen stets gewonnen werden aus der zuverlässigen Prüfung der wirtschaftlichen Tatsachen, des Angebots und der Nachfrage, der Stärke und Mittel der Organisationen, der augenblicklichen Lage und Konkurrenzfähigkeit des Gewerbes, der Möglichkeit des Ersatzes der Arbeiter usw. Die Friedensstiftung ist stets um so leichter, je mehr sich Angebot und Nachfrage die Wage halten, je gleicher die beiderseitige Macht ist."

VII. Kapitel.

Der Geltungsbereich.

Der Tarifvertrag ist in erster Linie nur für diejenigen Personen bindend, welche ihn abgeschlossen haben. Mit Recht sagt Lotmar (vergl. der Arbeitsvertrag S. 796): „In diesen Bereich (sc. des Tarifvertrages) gelangt niemand ohne eigenes Zutun; nur vermöge seiner Willenserklärung wird jemand von einem Tarifvertrag betroffen." Eine Erweiterung des persönlichen Geltungsbereiches kann durch nachträglichen Beitritt zum Tarifvertrage erfolgen. Zur Erreichung dieses Zweckes treffen mitunter die Parteien ausdrückliche Vereinbarungen. Im Schneidergewerbe z. B. hatte der Arbeitgeberverband mit den christlichen und freien Gewerkschaften folgende Verabredung eingegangen: „Die dem Verbande der Arbeitgeber nicht angehörenden Firmen sollen vor das Gewerbegericht geladen und deren Unterzeichnung erreicht werden. Wenn sie den Tarifvertrag nicht anerkennen, wird seitens der Gehilfenverbände mit Unterstützung der Ortsgruppen des Allgemeinen deutschen Arbeitgeberverbandes gegen sie vorgegangen." (Vergl. Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8 S. 164 und 166). Auch die Tarifverträge enthalten öfters Bestimmungen, die einen nachträglichen Beitritt zu dem Tarifvertrage ausdrücklich für zulässig und erwünscht erklären. (Vergl. Schall a. a. O. S. 95). Selbst wenn aber ausdrückliche Bestimmungen im Tarifvertrage nicht enthalten sind, wird man im Hinblick auf den wirtschaftlichen Zweck des Tarifvertrages als mutmaßlicher Willen der Parteien annehmen können, daß sie den Beitritt der noch fernstehenden Berufsangehörigen zu dem Tarifvertrage möglichst erleichtern wollen. Lotmar erblickt in dem Eintritte als Mitglied in einen Verband, der den Tarifvertrag geschlossen hat, eine nachträgliche Genehmigung der Tarifverein-

barung. Man muß hier unterscheiden, ob der Verband bei dem Tarifvertragsabschlusse als Vertreter seiner Mitglieder oder als Partei auftritt. Im ersteren Falle sind die Einzelnen aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet. Wenn nun auch an und für sich der Neueintretende nur die Verbandsbeschlüsse als für sich bindend anerkennt und noch keineswegs dem Tarifvertrage unterworfen ist, so wird man doch unschwer für dasjenige Mitglied, welches den Inhalt des Tarifvertrages bei seinem Eintritte kannte — und das ist die Regel —, annehmen können, daß es durch die Aufnahme in den Verband auch den Tarifvertrag in sich bezieht. Mit dem Ausscheiden aus dem Verbande erlöschen auch die Rechte und Pflichten der Einzelnen aus dem Tarifvertrage. (a. M. Rundstein a. a. O. S. 178 und Wölbling a. a. O. S. 346.) Die gewerbegerichtliche Praxis steht überwiegend auf dem entgegengesetzten Standpunkte und verneint die rechtliche Möglichkeit, sich durch Austritt aus dem Verbande aus dem Tarifvertrage zu befreien. Wenn der Verband als Partei auftritt, dann sind die Mitglieder weder berechtigt noch verpflichtet. Infolgedessen hat auch der Eintritt und der Austritt derselben keinen rechtlichen Einfluß auf den Bestand des Tarifvertrages. Das Bestreben, den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages möglichst weit zu ziehen, hat Lotmar zu dem Gedankengange veranlaßt, daß durch den Abschluß eines tarifgemäßen Arbeitsvertrages ein Beitritt zu dem Tarifvertrage bekundet werde. (Vergl. Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Archiv f. soz. Gesetzgebung und Statistik Bd. XV, S. 82 ff.). Die Richtigkeit dieser Auffassung Lotmars muß bestritten werden. Gerade Lotmar hat den begrifflichen Unterschied zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag besonders scharf betont. Der Umstand, daß jemand einen mit einem Tarifvertrag übereinstimmenden Arbeitsvertrag eingeht, gibt doch noch keinen zwingenden Schluß dafür ab, daß damit auch eine Unterwerfung unter den Tarifvertrag gewollt sei. Man wird vielmehr auch hier einen Willensakt des Einzelnen, der ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen kann, zur Begründung eines Beitrittes fordern müssen, selbst dann wenn der Tarifvertrag zum Ortsüblichen, zur Usance geworden ist. (Vergl. Oertmann S. 8 ff.), Hüglin S. 83 ff., Schall S. 96, Sinzheimer I, S. 80, Zeitler S. 100).

Was den räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages betrifft, so umfaßt derselbe diejenigen Orte, welche im Tarifvertrage namentlich aufgeführt sind. Wenn im Tarifvertrage der räumliche Geltungsbereich nicht abgesteckt ist, so wird man annehmen müssen, daß das Tarifabkommen nur am Vertragsorte und dessen nächster Umgebung in Wirksamkeit treten solle. Die Ausdehnung des Tarifvertrages für alle diejenigen Orte, an denen sich Betriebe der beteiligten Arbeitgeber befinden, wie Wölbling (a. a. O. S. 438) unterstellt, dürfte zu weit gehen. Wenn ein Arbeiter von einem tarifgebundenen Arbeitgeber außerhalb des Tarifgebietes beschäftigt wird, so muß man folgendes unterscheiden. Wird der Arbeiter im Geltungsbereiche des Tarifvertrages eingestellt und nach außerhalb des Tarifrayons gelegene Orte geschickt, so ist das Arbeitsverhältnis dem Tarifvertrage unterworfen. In der Regel werden dann im Tarifvertrage eingehende

Bestimmungen über die sogen. Ueberlandarbeiten getroffen, die außer Vergütung für die Fahrt Zuschläge zum Lohn, nach der Entfernung und dem Charakter der Arbeitsstelle, ob Badeort oder Kurort u. dergl. abgestuft, vorsehen. Für Arbeiten im Auslande bestimmt z. B. der Tarifvertrag mit den Isolierern in Berlin, daß dieselben gegenseitiger schriftlicher Vereinbarung unterliegen. (Vergl. Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8, S. 319). Handelt es sich aber um einen außerhalb des Tarifgebietes abgeschlossenen und zu erfüllenden Arbeitsvertrag, dann treten die Bestimmungen des Tarifvertrages nicht in Kraft (vergl. Entsch. d. Gew.G. Berlin vom 10. XII. 08 in der Zeitschrift das Gewerbe- und Kaufmannsgericht 14. Jahrg. Sp. 240 ff.)

Der zeitliche Geltungsbereich des Tarifvertrages ist mit verschwindend wenigen Ausnahmen klar gestellt. Doch empfiehlt es sich, besondere Sorgfalt in der Abfassung der Bestimmungen über die Zeitdauer des Tarifabkommens anzuwenden, wie aus einem dem gewerbegerichtlichen Einigungsamte in München unterstellten Streitfalle ersehen werden kann. In dem Münchener Schlossertarif von 1905 ist die Bestimmung enthalten, daß der Vertrag Gültigkeit bis zum 31. März 1908 hat und wenn der Vertrag nicht zwei Monate vor Ablauf von den Parteien gekündigt wird, stillschweigend auf ein Jahr weiter laufe. Der Vertrag wurde im Jahre 1908 von keiner Seite gekündigt und ebenso erfolgte auch im Jahre 1909 keine Kündigung. Die Arbeitnehmer vertraten und begründeten den Standpunkt, daß der Vertrag mit dem 31. März 1909 abgelaufen sei, während die Arbeitgeber den gegenteiligen Standpunkt einnahmen. Das Gewerbegericht erließ nun als Einigungsamt folgenden Schiedsspruch: „Der Schlossertarif lauft am 31. März 1909 noch nicht ab, da mangels einer Kündigung auf den 31. März 1908 der ganze Vertrag auf ein Jahr verlängert wurde, mithin auch die Bestimmung über die Kündigungsfrist und die etwaige Weiterdauer. Eine derartige Auslegung fordert auch die bisherige Uebung". Wenn der Tarifvertrag keine Bestimmungen hinsichtlich der Zeitdauer enthält, dann wird man bei Meinungsverschiedenheiten der Parteien mit Zeitler (a. a. O. S. 104) in erster Linie die Ortsüblichkeit festzustellen und im Versagungsfalle die Verhältnisse in den gleichartigen Gewerbszweigen zu analoger Anwendung zu bringen haben. Unter allen Umständen muß man aber eine tarifvertragliche Bindung der Parteien auf mindestens ein Jahr als dem Willen der Parteien entsprechend annehmen. (Vergl. auch Wölbling a. a. O. S. 434.)

Komplikationen können eintreten, wenn in einem Unternehmen mehrere Tarife mit verschiedenen Ablaufsterminen in Geltung sind. In diesem Falle ist es dringend geboten, durch entsprechende Tarifvertragsbestimmungen gegen eine Störung des Betriebes Vorsorge zu treffen. In dem Tarifvertrage mit der Gummiwarenfabrik Metzeler & Co., Aktiengesellschaft, ist folgende protokollarische Erklärung der Parteien niedergelegt. „Soweit für gelernte Arbeiter auf Berufstarife Bezug genommen ist, wird ausdrücklich bestimmt, daß, wenn diese ablaufen und eine Erneuerung zunächst nicht möglich ist, eine etwaige Lohnbewegung die Firma nicht berühren darf, vielmehr die Tarife solange weiter gelten, bis neue zustande kommen."

Wenn der Tarifvertrag abgelaufen ist, dann erhebt sich die Frage, ob die Parteien noch verpflichtet sind, bis zur eventuellen Erneuerung des Tarifvertrages den gewerblichen Frieden zu respektieren. Wenn auch eine Rechtspflicht für die Parteien in dieser Richtung nicht mehr besteht, so werden in der Wirklichkeit die Parteien schon in ihrem eigenen Interesse von friedenstörenden Maßnahmen, die ungünstig auf die schwebenden Vertragsunterhandlungen einwirken können, Umgang nehmen. Aber auch die Frage ist noch zu prüfen, welcher Rechtszustand in Bezug auf das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Tarifvertrages bis zum Abschluß eines neuen gilt. In der Regel werden die Parteien eine Vereinbarung dahin treffen, daß in der Schwebezeit des Vertrages noch die Bestimmungen des Tarifvertrages in vollem Umfange Geltung haben sollen. Beim Fehlen einer solchen Verabredung wird trotzdem nach den Grundsätzen von Treue und Glauben anzunehmen sein, daß die Parteien, soferne sie zu Unterhandlungen geneigt sind, in der Uebergangszeit den Tarifvertrag als für sie noch weiter bindend anerkennen wollen. Eine besondere Schwierigkeit könnte dann eintreten, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des abgelaufenen Tarifvertrages eingegangen wurde und ein neuer Tarifvertrag noch nicht zustande gekommen ist. Mit einem solchen Falle hatte sich das Gewerbegericht Berlin am 24. Januar 1908 zu beschäftigen. (Vergl. Reichsarbeitsbl. VI S. 707.) Der Sachverhalt war kurz folgender: Mit mehreren Arbeitern war vor Inkrafttreten des Tarifvertrages, der eine siebentägige Kündigungsfrist enthielt, eine eintägige Kündigungsfrist verabredet worden. Nachdem der Tarifvertrag abgelaufen war, kündigte der Arbeitgeber mit eintägiger Frist. Die Arbeiter beanspruchen eine vierzehntägige Kündigungsfrist, welche als gesetzliche mangels einer Vereinbarung über die Kündigung einzutreten hätte. Das Gewerbegericht jedoch billigte die Kündigung des Arbeitgebers als rechtmäßig, weil nach §§ 163, 158 II B.G.B. mit dem Eintritt eines Endtermins der frühere Rechtszustand, der vor dem Beginn des Inkrafttretens des Tarifvertrages, mithin die eintätige Frist eintritt. M. E. mußte jedoch die im Tarifvertrage bestimmte Kündigungsfrist von sieben Tagen Platz greifen, vorausgesetzt, daß die übrigen Vertragsbestimmungen von den Parteien noch weiter beobachtet worden sind. Denn unter Berücksichtigung der Grundsätze von Treue und Glauben muß man annehmen, daß der Arbeitgeber, der nicht vor Ablauf des Tarifvertrages gekündigt und auch keine andere Vereinbarung hinsichtlich der Kündigung mit den Arbeitern getroffen hatte, damit zu erkennen gegeben hat, daß auch die tarifvertragliche Kündigung noch fortwirken soll, was in gleicher Weise auch für die Arbeiter zutrifft. Der Umstand, daß die Parteien nach dem Ablaufe des Tarifvertrages in den übrigen Punkten, wie Lohn, Arbeitszeit usw. die tarifvertraglichen Bestimmungen eingehalten haben, läßt den Schluß zu, daß auch für die Kündigung der Tarifvertrag maßgebend sein sollte.

VIII. Kapitel.

Rechte und Pflichten.

Der Maßstab für die Rechte und Pflichten, welche die Parteien im Tarifvertrage übernehmen, bildet der Zweck, dem der Tarifvertrag dient. Der Tarifvertrag bezweckt den Frieden im Gewerbe für eine bestimmte Zeitdauer zu sichern und die Schmutzkonkurrenz sowie die Lohndrückerei der Arbeiter zu beseitigen. Dieser Zweck kann nur dadurch erreicht werden, daß die Parteien friedenstörende Maßnahmen, wie Streiks und Aussperrungen, und Abweichungen vom Tarifvertrage im Arbeitsverhältnisse unterlassen. Der Zeitpunkt für den Eintritt der Rechte und Pflichten für die Parteien fällt mit dem im Tarifvertrage festgesetzten Termine oder mit dem Tage des Tarifvertragsabschlusses zusammen. Für die Beendigung des Tarifvertrages, und damit der Rechte und Pflichten kommen verschiedene Fälle in Betracht. Der Tarifvertrag endigt durch Zeitablauf und durch Kündigung, bei deren Nichtanwendung in der Regel der Tarifvertrag auf eine bestimmte Zeit, gewöhnlich auf ein Jahr weiter läuft. In einigen Tarifverträgen ist vorgesehen, daß die Kündigung nur unter Einhaltung von bestimmten Vorschriften erfolgen kann. (Vergl. z. B. den Tarifvertrag f. d. Zimmergewerbe in Königsberg und Vororte in d. Beiträgen für Arbeiterstatistik Nr. 8. S. 296.) Eine Beendigung des Tarifvertrages kann dadurch eintreten, daß die Parteien, die den Vertrag abgeschlossen haben, auf eine Aufhebung des Vertrages sich einigen. Von Bedeutung ist ferner das Wegfallen eines Vertragsteiles, was hauptsächlich beim Tarifvertrag mit Verbänden eintreten kann, wenn ein Verband sich auflöst. Die konsequente Durchführung der Verbandstheorie hat dann zur Folge, daß infolge des Wegfalls des Verbandes als Vertragspartei der Tarifvertrag sein Ende erreicht hat und eine Verpflichtung für die einzelnen Verbandsmitglieder nicht mehr gegeben ist. Man könnte nun hierin eine drohende Gefahr für den Tarifvertrag wittern insoferne, als die tarifgebundenen Verbandsangehörigen in kritischen Zeiten durch Auflösung des Verbandes von den Tarifvertragspflichten sich loslösen könnten. Allein die Wirklichkeit hat gezeigt, daß von nur wenigen Ausnahmen abgesehen — es kommen dann hauptsächlich Innungen in Betracht (vergl. Günther a. a. O. S. 44) — eine solche Annahme nur eine theoretische Bedeutung hat. Denn es spielen hier eine Reihe von wirtschaftlichen, sozialen und moralischen Momente mit herein, welche die Besorgnis einer Auflösung des Verbandes, die auch mit tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten verknüpft ist, ungerechtfertigt erscheinen lassen.

Soweit einzelne Personen in Frage kommen, kann eine Beendigung des Tarifvertrages durch den Tod des tarifgebundenen Arbeiters herbeigeführt werden. Beim Tode des Arbeitgebers und dem Verkauf des Geschäftes mit Aktiven und Passiven ist ein Uebergang der tariflichen Verpflichtungen auf den Rechtsnachfolger als von den Parteien gewillt zu unterstellen. (Vergl. für die Praxis in München Günther a. a. O. S. 45.)

Nunmehr sind die Rechte und Pflichten, die der Tarifvertrag für die Parteien auslöst, zu würdigen.

1. Der Tarifvertrag mit Einzelnen.

Der Tarifvertrag mit Einzelnen spielt nur eine untergeordnete Rolle und wird in Zukunft lediglich als Firmentarif noch vorkommen. Wenn trotzdem auf diesen Tarifvertrag eingegangen wird, so sind vor allem Zweckmäßigkeitserwägungen maßgebend, weil sich an ihm die Verpflichtungen aus dem Tarifvertrage in Bezug auf das Arbeitsverhältnis anschaulicher darstellen lassen. Ueber die rechtliche Natur der Pflicht zur tarifgemäßen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses gehen die Meinungen in der Tarifliteratur auseinander. Während nämlich auf der einen Seite Lotmar (vergl. Tarifverträge a. a. O. S. 98), Rundstein (a. a. O. S. 67 ff.) Oertmann (a. a. O. S. 15), Baum (a. a. O. S. 207), Ennecerus-Jäger (a. a. O. S. 932) und Zeitler (a. a. O. S. 54) eine Unterlassungspflicht als vorliegend annehmen, betonen Schall (a. a. O. S. 88ff.), Koeppe (a. a. O. S. 104), Wölbling (a. a. O. S. 366) und das Tarifwerk (Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8, S. 242) die positive Seite dieser Tarifpflicht. Die Frage, ob die Verpflichtungen aus dem Tarifvertrage in einem Tun oder Unterlassen besteht, ist aus dem Inhalte und dem Zwecke der Arbeitsnormen zu beantworten. Wenn man nun lediglich den sprachlichen Ausdruck in den Arbeitsnormen sich vor Augen hält, dann wäre die Tarifpflicht fast ausnahmslos als eine positive aufzufassen. Allein hieraus kann noch kein Schluß auf die rechtliche Natur der Verpflichtung gezogen werden, weil sich ja „jede Unterlassungspflicht auch in positiver Form zum Ausdruck bringen läßt". (Vergl. Lehmann a. a. O. S. 7.) Die Annahme einer positiven Leistung müßte dazu führen, daß die Parteien verpflichtet wären, tarifmäßige Arbeitsverträge abzuschließen. Dies trifft aber nicht zu, weil aus dem Tarifvertrage eine Pflicht zur Eingehung von Arbeitsverträgen nicht gefolgert werden kann. Rechtspolitische Erwägungen bestimmen Koeppe (a. a. O. S. 104) zur Annahme einer positiven Leistungspflicht. Nach ihm will der Tarifvertrag Positives schaffen, er will das Arbeitsverhältnis in seinem Gewerbe neu gestalten und — nach Auffassung seiner Kontrahenten — in sozial fortgeschrittenem Geiste regeln. Nach der negativen Leistungspflicht bleibe die Form leer und der eigentliche schöpferische Gedanke des Tarifvertrages gehe dabei unter Umständen leer aus."

Es ist jedoch nicht einzusehen, daß „der schöpferische Gedanke des Tarifvertrages" durch Annahme einer positiven Leistungspflicht mehr gefördert werden soll als bei der Unterlassungspflicht. Denn in der Wirklichkeit wird immer das Gleiche erreicht, ob ich nun den Parteien eine Pflicht zur Unterlassung tarifwidriger Arbeitsverträge oder eine Pflicht zur Eingehung tarifgemäßer Arbeitsverträge auferlege. Da für die Parteien mehr oder weniger die Notwendigkeit besteht, Arbeitsverträge abzuschließen, so werden sie bei Verstößen gegen den Tarifvertrag immer entweder ihr tarifwidriges Verhalten korrigieren oder die tarifwidrigen Arbeitsverhältnisse fortsetzen.

Im Einzelnen gestaltet sich die Wirkung der Unterlassungspflicht in folgender Weise:

1. Wenn beim Inkrafttreten des Tarifvertrages der Arbeitsvertrag nicht den Bestimmungen des Tarifvertrages entspricht, so sind die Parteien verpflichtet, das tarifwidrige Arbeitsverhältnis nicht mehr fortzusetzen. Dieser Unterlassungspflicht kommen die Parteien sowohl dadurch nach, daß sie das Arbeitsverhältnis auflösen als auch dadurch, daß sie es tarifgemäß gestalten.

2. Die Parteien haben es zu unterlassen, tarifwidrige Arbeitsverträge abzuschließen. Schall (a. a. O. S. 90) widerspricht dieser Auffassung. Allerdings muß er zugeben, daß für die Beteiligten keine Pflicht besteht, Arbeitsverträge abzuschließen. Zur Rechtfertigung der positiven Leistungspflicht will er die Leistung als eine befristete aufgefaßt wissen, indem er betont, daß die Pflicht zu tarifgemäßem Arbeitsvertragsschluß jedesmal dann zu erfüllen ist, wenn die an den Tarifvertrag Gebundenen im Bannkreis des Tarifvertrages ein Arbeitsverhältnis begründen wollen. Nachdem aber Schall selbst hervorhebt, daß für die Parteien eine Verpflichtung aus dem Tarifvertrage zur Eingehung tarifmäßiger Arbeitsverträge nicht besteht, so ist es überhaupt in das freie Ermessen der Parteien gestellt, ob sie einen Arbeitsvertrag eingehen wollen oder nicht. Soll aber der abgeschlossene Arbeitsvertrag einen tarifmäßigen Inhalt bekommen, dann wäre eine weitere Willensentschließung der Arbeitsvertragsparteien notwendig. Damit wäre aber die Einheitlichkeit des Arbeitsvertragsabschlusses in Frage gestellt.

3. Den Parteien obliegt ferner die Verpflichtung, während der Vertragsdauer dem Tarifvertrage zuwiderlaufende Aenderungen an dem Arbeitsvertrage zu unterlassen. Diese Verpflichtung faßt auch Schall als eine reine Unterlassungspflicht auf (a. a. O. S. 93).

4. Für die Arbeitsordnung sind die bei dem Arbeitsvertrage entwickelten Grundsätze in analoger Weise anzuwenden. Nach Abschluß des Tarifvertrages darf die tarifwidrige Arbeitsordnung nicht mehr aufrecht erhalten werden und eine neue mit dem Tarifvertrage nicht in Einklang stehende Arbeitsordnung nicht erlassen werden.

Neben den auf den Arbeitsvertrag gerichteten Verpflichtungen übernehmen die Einzelnen noch die Pflicht, keine Störungen des gewerblichen Friedens vorzunehmen. Die Verletzung der Tarifverpflichtungen gewährt dem durch sie betroffenen Teil ein Recht, gegen die tarifbrüchige Partei in folgender Weise vorzugehen:

Zunächst kann der tariftreue Teil den gegen den Tarifvertrag verstoßenden auf Erfüllung des Vertrages belangen. Wenn nach Abschluß eines Tarifvertrages ein tarifwidriges Arbeitsverhältnis fortgesetzt oder ein tarifwidriger Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder an einem tarifmäßigen Arbeitsvertrage tarifwidrige Aenderungen vorgenommen werden, so steht dem Verletzten das Recht zu, die Beseitigung des tarifwidrigen Zustandes zu fordern. Dem Erfüllungsanspruche kann die tarifbrüchige Partei dadurch genügen, daß sie die tarifwidrigen Bestimmungen aufhebt oder den Arbeitsvertrag löst oder ihn tarifmäßig umgestaltet. Die Vollstreckung des Er-

füllungsanspruches richtet sich nach § 890 C. P. O. Die Anwendung des § 894 C. P. O. würde den einzelnen Möglichkeiten, wie die Partei dem Erfüllungsanspruche nachkommen kann, nicht in genügender Weise Rechnung tragen. (Vergl. Sinzheimer a. a. O. S. 189.) Außerdem steht der Heranziehung des § 894 C. P. O. der Umstand entgegen, daß es sich um Willenserklärungen handelt, die einem Dritten gegenüber abzugeben sind. Wenn man sich der herrschenden Meinung anschließt, so ist in diesem Falle der § 894 C. P. O. nicht zu verwerten. (Vergl. Gaupp-Stein, die Zivilprozeßordnung für das deutsche Reich, Bd. II S. 710.)

Wenn weitere Tarifverletzungen zu befürchten sind, dann ist eine Klage auf Unterlassung gegeben. (Vergl. Enneccerus-Jäger a. a. O. S. 1172 ff.) Die Zwangsvollstreckung erfolgt nach § 890 C. P. O. durch Androhung von Geld- oder Haftstrafe für den Fall der Wiederholung. Wenn die Parteien den Einzelvertrag fortsetzen, ohne daß sie die aufgehobenen Bestimmungen durch andere tarifentsprechende ersetzen, läßt Baum die Bestimmungen des Tarifvertrages eintreten. (Vergl. Baum a. a. O. S. 267.) Mit Recht zeiht ihn deshalb Oertmann der Inkonsequenz, weil er hier auf Umwegen zu der auch von ihm reprobierten zwingenden Rechtswirkung gelangt. Außerdem macht sich Baum noch einer Mißachtung des § 152II Gew O. dadurch schuldig, daß er die Klage gegen die beiden Arbeitsvertragsparteien richtet.

Weiterhin steht dem Tariftreuen gegen den tarifwidrig Handelnden ein Anspruch auf Schadensersatz zu. Als Verletzte kommen selbstverständlich die Arbeitsvertragsparteien nicht in Betracht. Die Geltendmachung dieses Anspruches ist jedoch davon abhängig, daß ein materieller Schaden nachgewiesen wird. Ein solcher Nachweis dürfte jedoch für die dem Arbeitsvertrage fernstehende Partei schwer zu erbringen sein (vergl. Baum a. a. O. S. 266 und dort angeführte Beispiele). Wesentlich anders ist es jedoch, wenn die Parteien dem Tarifvertrage zuwider Streiks oder Aussperrungen vornehmen. Dann umfaßt der Schaden auf Seite des Arbeitgebers den entgangenen Gewinn und den erlittenen Verlust und auf Seite des Arbeiters den Ausfall an Lohn.

Der Schadensanspruch ist in jedem Falle gegeben, mag man nun die Unmöglichkeitsregeln oder die Lehre vom Verzug anwenden oder eine schuldhafte Verletzung einer bestehenden Verbindlichkeit annehmen (vergl. die gründlichen Ausführungen bei Lehmann a. a. O. S. 230 ff.) Man wird sich aber am zweckmäßigsten für die Annahme entscheiden, daß in den Augen des Gesetzes die Schadensersatzpflicht die normale Folge einer jeden schuldhaften Verletzung einer obligatorischen Pflicht ist. Zur Begründung dieses Schadensersatzanspruches wegen positiven Vertragsverletzungen nimmt Staub, dem diese Lehre ihr Dasein verdankt, die Analogie des § 326 B. G. B. zu Hilfe. Nach ihm muß sich derjenige, welcher positive Rechtsverletzungsakte vornimmt, welche die Erreichung des Vertragszweckes gefährden, gefallen lassen, daß die Rechtsfolgen dieser Pflichtverletzungen ebenso beurteilt werden, wie die Pflichtverletzungen desjenigen, der durch sein negatives Verhalten, durch schuldlose Verzögerung der geschuldeten

Leistung die Erreichung der Vertragszwecke gefährdet (vergl. Staub in der Festschrift für den XXVI. Deutschen Juristentag, S. 49.)

Da der Tarifvertrag zu den gegenseitigen Verträgen zu rechnen ist, so steht den Tariftreuen gegen den Tarifbrüchigen das Rücktrittsrecht außer dem Schadensersatzanspruche zur Seite. § 326 B. G. B. Ob der Verzugsbegriff des § 284 B. G. B. auf die Unterlassungen Anwendung finden kann, ist bestritten (vergl. Staudinger's Kommentar z. B. Gr. II Bd., S. 138 und Lehmann a. a. O. S. 266 ff.) Es übrigt sich auch, hierauf einzugehen, weil in dem Rücktrittsrechte und dem Schadensersatzanspruche ausreichende Mittel zur Ahndung von Tarifverletzungen gegeben sind.

Manche Maßnahmen werden nun als Tarifbrüche bezeichnet, die lediglich Verstöße gegen den Einzelarbeitsvertrag sind. Es ist deshalb klar zu stellen, was man unter Tarifbruch zu verstehen hat. Tarifbruch ist eine gegen den Tarifvertrag gerichtete pflichtwidrige Handlung, die geeignet ist, die in dem Tarifvertrage verkörperten Zwecke zu vereiteln oder zu gefährden. Meist wird ein Tarifbruch klar zu Tage treten. Indessen können doch Fälle vorkommen, bei denen es zweifelhaft sein kann, ob ein Verstoß gegen den Tarifvertrag vorliegt. So wird man z. B. die unter Nichteinhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist erfolgte Arbeitsniederlegung durch eine ganze Gruppe von Arbeitern wegen Nichterfüllung ihrer Forderung, daß ein ihnen mißliebiger Vorgesetzter seine Entlassung erhält, nicht als ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Tarifvertrages qualifizieren können, es müßte dann sein, daß in dem Tarifvertrage eine Klausel enthalten wäre, nach welcher während der Vertragsdauer von keiner Seite Forderungen irgend welcher Art gestellt werden dürfen. Auch in dem Falle, daß die Arbeiter wegen der Feier des 1. Mai der Arbeit fern bleiben, wird man keinen Tarifbruch annehmen können, soferne nicht der Tarifvertrag ein ausdrückliches Verbot der Maifeier enthielte. Zu lebhaften Differenzen zwischen den Parteien führt nicht selten die Entlassung von Arbeitern, die in der Gewerkschaftsbewegung eine Rolle spielen oder in einer Lohnbewegung besonders hervorgetreten sind. Während der Unternehmer diese Maßnahme als einen Ausfluß seiner Befugnis, zu kündigen, wem er will, beurteilt wissen will, messen die Arbeiter ihr die Bedeutung einer Maßregelung zu und erklären sich mit dem entlassenen Kameraden solidarisch. Die Tarifverträge enthalten großenteils, insbesondere, wenn sie unter dem Drucke einer Tarifbewegung mit seinen Begleiterscheinungen zustande gekommen sind, Bestimmungen, daß Maßregelungen von Arbeitern wegen Beteiligung an einer Lohnbewegung oder wegen Zugehörigkeit zu einer Organisation nicht stattfinden dürfen. Wenn nun die angerufene Schiedsinstanz zur Anschauung kommt, daß die Entlassung als eine Maßregelung zu erachten ist, dann liegt hier ein Tarifbruch seitens des Arbeitgebers vor. Das Gewerbegericht Berlin hat einen Versuch gemacht, zu definieren, was als Maßregelung anzusehen ist. (Vergl. Reichsarbeitsbl. V. Jahrg. S. 73.)

Wirtschaftliche Depression oder Betriebsänderungen können den Arbeitgeber veranlassen, Entlassungen von Arbeitern in größerem Umfange vorzunehmen. In dieser Handlungsweise ist selbstverständlich ein Tarifbruch nicht zu erblicken. Wenn jedoch diese Voraussetzungen nicht vorliegen, dann

werden Kollektiventlassungen stets die Vermutung eines Tarifbruches für sich haben. In gleicher Weise können auch die Arbeiter durch Kollektivkündigungen sich eines Tarifbruches schuldig machen. Diese Maßnahmen können aber auch sukzessiv vor sich gehen, um die wahre Absicht der Parteien zu verhüllen. Dies kann geschehen auf Seite der Arbeiter, um den Arbeitgeber durch Niederlegung der Arbeit in Verlegenheit zu bringen und dadurch bessere Arbeitsbedingungen herauszuschlagen, und auf Seite des Arbeitgebers, um durch Entlassung der organisierten Arbeiter und Einstellung von unorganisierten Arbeitern einen Schlag gegen die Organisation zu führen. In diesem Verhalten des tarifgebundenen Arbeitgebers oder der tarifgebundenen Arbeiter wird man unter Berücksichtigung der Grundsätze von Treu und Glauben, die auch für die Erfüllung der Pflichten aus dem Tarifvertrage maßgebend sind, das Vorliegen eines Tarifbruches annehmen müssen.

2. Der Tarifvertrag mit Verbänden.

Man muß hier folgende Parteigruppierungen unterscheiden:

a) Tarifvertrag zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und einem Arbeiterberufsvereine,
b) Tarifvertrag zwischen mehreren Arbeitgebern und einem Arbeiterberufsvereine,
c) zwischen einem Arbeitgeberverband und einem Arbeiterberufsvereine,
d) zwischen mehreren Arbeitgeberverbänden und Arbeiterberufsvereinen.

Am zweckmäßigsten wird man den Tarifvertrag zwischen einem Arbeitgeberverband und einem Arbeiterberufsvereine zur Darstellung bringen. Die Verpflichtungen, die der Verband dem anderen Verbande gegenüber übernimmt, sind sowohl solche, die ihn selbst angehen, als auch solche, die in einem Versprechen einer Leistung seiner Mitglieder gipfeln. Die vornehmste Pflicht, die der Verband selbst zu erfüllen hat, besteht in einer Unterlassung von friedenstörenden Maßnahmen. Wenn auch der Verband als solcher nicht in Ausstand treten oder eine Aussperrung vornehmen kann, so hängt doch von ihm die Verhängung dieser Kampfmittel ab. Damit erschöpft sich die Pflicht des Verbandes nicht, daß er selbst die Proklamierung von Streiks oder Aussperrungen unterläßt, sondern er muß auch dafür Sorge tragen, daß von seinen Mitgliedern der gewerbliche Frieden nicht gestört wird. Über den Umfang dieser Friedenspflicht bestehen in der Tarifliteratur Meinungsverschiedenheiten, indem ihn die einen (vergl. Rundstein Tarifrechtliche Streitfragen S. 5 ff. und Sinzheimer a. a. O. II S. 152.) einengen und die anderen (vergl. Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 8 S. 227 und Böhm, Die rechtliche Bedeutung des Tarifvertrages S. 54.) ihn weiter fassen. Nach Wölbling (a. a. O. S. 409.) sind Streiks, Sperren, Boykotts und Aussperrungen erlaubt, sofern durch sie nicht die aus dem Tarifvertrag erwachsenden Pflichten verletzt werden, also mangels gegenteiliger Bestimmungen, soweit sie sich gegen Außenseiter richten und die im Tarifvertrag etwa vorgeschriebenen Formalien für ihre Anwendung beobachtet sind, und

außerdem als sie in Ausübung eines gesetzlichen Rechtes zur Verweigerung der Erfüllung der Vertragspflichten gemäß § 320 ff. B. S. B. oder ihrer Zurückhaltung gemäß § 273 B. S. B. erfolgen.

Diese Frage nach der Umgrenzung der Friedenspflicht wird hauptsächlich im Falle von Sympathieaussperrungen bezw. -streiks akut. Bei der Beantwortung der Frage, ob diese auf einem hochentwickelten Solidaritätsgefühl beruhenden Kampfmittel dann erlaubt sind, wenn sie nicht ausdrücklich im Tarifvertrage ausgeschlossen sind, muß man sich von der Erwägung leiten lassen, daß durch die Zulässigkeit dieser Maßnahmen der Zweck des Tarifvertrages, den gewerblichen Frieden während der Vertragsdauer zu gewährleisten, beeinträchtigt werden würde und einer steten Beunruhigung ausgesetzt wäre, sowie, daß die Parteien durch ein Schweigen über diesen Punkt in dem Tarifvertrage, in dem nicht alles geregelt zu sein braucht, keineswegs zu erkennen geben wollten, daß diese Kampfmittel nun erlaubt seien.

Die Stellungnahme der Parteien zu dieser Frage ist eine verschiedene, soweit die Erwähnung im Tarifvertrage in Betracht kommt. Während im Münchener Malertarif die Zulässigkeit von Sympathieaussperrungen und -streiks ausgesprochen ist, wenn der Vertrag an einem Orte des Vertragsgebietes gebrochen oder wenn an einem Orte des deutschen Reiches ein Vertragsbruch im Maler- und Anstreichergewerbe begangen wird, soferne der Ort einem Arbeitgeberverbande angehört, mit dem der unterzeichnete Verband in Kartellverbindung steht, bestimmt der Tarifvertrag im Bäckergewerbe in München, daß während der Dauer des Tarifvertrages Sympathiestreiks oder Sympathieaussperrungen ausgeschlossen sind. Auf Grund der von Gilmann angeführten Mustern von nordamerikanischen Tarifverträgen, in denen mit einer einzigen erklärlichen Ausnahme, nämlich einem Firmentarife, ausdrücklich durch eine Vertragsbestimmung hervorgehoben ist, daß eine Sympathieaussperrung bezw. ein Sympathiestreik nicht als ein Tarifbruch anzusehen ist, wird man zu der Annahme berechtigt sein, daß es sich hier um eine feststehende Tarifpraxis handelt (vergl. Gilmann a. a. O., S. 52 Art. X, S. 55 letzter Absatz, S. 60 Nr. 6 u. S. 71 letzter Absatz.).

Um allen Zweifeln die Spitze abzubrechen, wird es sich empfehlen, die Frage ausdrücklich im Tarifvertrage zu regeln. In der von der Gesellschaft für Soziale Reform ausgearbeiteten Vorlage für Arbeitertarifverträge ist eine Bestimmung mit folgendem Inhalte vorgesehen: „Streiks und Aussperrungen aus Anlaß von Fragen, die nicht mit dem Arbeitsvertrag und den im Arbeitstarifvertrag sonst geregelten Punkten zusammenhängen, sind während der Vertragsdauer ebenfalls unzulässig. (Vergl. Soziale Praxis XVII., Sp. 681). Streiks und Aussperrungen sind in manchen Tarifverträgen dann für zulässig erklärt, wenn sie dazu dienen, den Tarifvertrag gegen tarifuntreue Mitglieder durchzuführen oder gegen diejenigen vorzugehen, welche sich dem Spruche einer Schiedsinstanz nicht fügen. So heißt es z. B. im Normaltarifvertrage für das Malergewerbe: „Auf beiderseitige Vereinbarung ist gegen widerstrebende Arbeitgeber die Betriebssperre, gegen widerstrebende Arbeitnehmer die Aussperrung zu verhängen“

(vergl. Beiträge f. Arbeiterstatistik Nr. 8 S. 133) und im Münchener Bildhauertarife findet sich folgende Bestimmung: „Nach dem Spruche des Tarifamtes sind Bausperren oder Aussperrungen nur gegen jene Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zulässig, welche sich der Entscheidung nicht fügen".

Dem Verbande obliegt ferner die Pflicht, seine Mitglieder von der Anwendung von sozialen Kampfmitteln abzuhalten und sie in ihrem friedenstörenden Verhalten nicht zu unterstützen. In Bezug auf das Arbeitsverhältnis hat der Verband dafür Sorge zu tragen, daß seine Mitglieder keine tarifwidrigen Arbeitsverhältnisse fortsetzen oder eingehen oder tarifwidrig abändern. Die rechtliche Form, in welche diese Pflichten des Verbandes hinsichtlich eines tariftreuen Verhaltens seiner Mitglieder zu kleiden sind, bildet das Versprechen der Leistung eines Dritten. Hierbei ist zu unterscheiden, ob der Versprechende sich verpflichtet für die Leistung des Dritten einzustehen, oder ob der Versprechende sich verpflichtet, nach Kräften für das Handeln des Dritten Sorge zu tragen. (Vergl. Staudinger's Kommentar z. B. G. B. II, Vorbemerkungen IV zu § 328 ff.) Wie man den Inhalt des Versprechens zu bestimmen hat, hängt von der Auslegung des jeweiligen Parteiwillens ab. Da jedoch in der Regel in dem einzelnen Vertrage Anhaltspunkte für eine solche Auslegung nicht gewonnen werden können, so muß man sich für eine der beiden Alternativen entscheiden. Gerade im Rahmen des Tarifvertrages wird man jedoch die rigorose Einstandspflicht ablehnen müssen und von den Parteien nur die Verpflichtung fordern, nichts unversucht zu lassen, daß der Dritte die versprochene Handlung leiste. (Vergl. Sinzheimer a. a. O. II, S. 161 ff. und Zeitler a. a. O. S. 78.)

Wenn man nun an der Hand der einzelnen Tarifverträge den Inhalt des Versprechens näher prüft, so wird man nur in wenigen Fällen eine Garantie für den Erfolg vorfinden. So heißt es z. B. in dem neuen Brauereitarif für München: „Die diesen Vertrag abschließenden Arbeiterverbände sind samtverbindlich für die Einhaltung seiner Bestimmungen und insbesondere für die Hintanhaltung von Streiks in den Betrieben der unterzeichneten Arbeitgeber verantwortlich. In gleicher Weise haften die Brauereien für sich und ihre Flaschenfüllereien samtverbindlich für die Einhaltung des Tarifes". Die weitaus meisten Tarifverträge lassen nur ein Versprechen der Verbände, für ein tariftreues Verhalten ihrer Mitglieder nach Kräften zu sorgen, erkennen. Diese Annahme entspricht auch der Auffassung, die in Verbandskreisen herrscht, wie aus folgenden Auslassungen des Zimmererverbandes in dem schon erwähnten Büchlein ersehen werden kann: „Unsere Organisation als solche — heißt es dort — kann keinen kollektiven Arbeitsvertrag abschließen, denn sie kann ihn ja nicht ausführen. Für sie kommt der kollektive Arbeitsvertrag immer nur als Tarifvertrag in Frage. Das heißt, sie kann versprechen, daß sie ihren Einfluß nur geltend machen und ihre Organisationsmittel nur anwenden will, wenn die Bestimmungen des kollektiven Arbeitsvertrages zu Gunsten der Arbeiter durchbrochen werden und daß sie keinen Einfluß und ihre Organisationsmittel nicht anwenden will, um den kollektiven Arbeitsvertrag zu Gunsten der Arbeiter zu durchbrechen".

In der Regel enthalten schon die Tarifverträge Bestimmungen, aus denen mit aller Deutlichkeit erhellt, daß der Verband auf ein tarifmäßiges Verhalten seiner Mitglieder hinwirken und Verfehlungen derselben gegen das Tarifabkommen ahnden muß. So heißt es in dem vereinbarten Vertragsmuster für das deutsche Baugewerbe: „Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, ihren ganzen Einfluß zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Vertrages einzusetzen, Verstöße gegen den Vertrag oder Umgehung desselben nachdrücklich zu bekämpfen, insbesonders keine im Widerspruche mit dem Vertrage ausbrechende Bausperren, Streiks und Aussperrungen oder sonstige Maßnahmen irgendwie zu unterstützen". Selbst wenn aber die Tarifvereinbarungen keine derartigen Bestimmungen erhalten, so muß doch aus dem im Tarifvertrage mit Verbänden ruhenden Zwecke eine solche die Durchführung des Vertrages gewährleistende Verbandsverpflichtung gefolgert werden. Der Verband muß seine „Organisationsmittel" in den Dienst des Tarifvertrages stellen; die Auswahl der Mittel muß jedoch dem sachgemäßen Ermessen des Verbandes im einzelnen Falle überlassen bleiben. Das Recht des Verbandes, von seinen Mitgliedern die Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen zu fordern, wird durch die Verbandsstatuten gewährleistet. Nach Keßler (a. a. O. S. 23) werden zwar in den Statuten der Arbeitgeberverbände Tarifverträge und Tariftreue mit keinem Worte erwähnt. Man darf indessen annehmen, daß inzwischen manche Arbeitgeberverbände ihre Statuten in dieser Richtung einer Revision unterzogen haben werden. Diese Tatsache ist auch bei dem Münchener Arbeitgeberverbande für das Baugewerbe zu konstatieren. Im Gegensatze zu den Satzungen von 1904 heben nämlich die von 1906 als besondere Aufgaben hervor: „Die Aufstellung und Durchführung möglichst gleichmäßiger Lohn- und Arbeitsordnungen, bezw. den Abschluß von Tarifverträgen mit den Organisationen der Arbeitnehmer, für sämtliche dem Verbande angehörenden Gewerbegruppen zur Erzielung dauernder, friedlicher Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitern". In Berlin hat sich sogar ein Kartell der Arbeitgeberverbände im Baugewerbe gebildet, zu dessen Aufgaben unter anderen die Regelung der Tarifverträge gehört. (Vergl. Reichsarbeitsbl. VI. S. 293.)

Die Statuten der Arbeiterorganisationen befassen sich schon mehr mit dem Tarifvertrage, was im Hinblick auf die schon früher als bei den Arbeitgebern hervorgetretene zustimmende Haltung der Arbeiterberufsvereine zu dem Tarifvertragsgedanken leicht erklärlich ist. So heißt es z. B. in den Statuten des deutschen Metallarbeiterverbandes: „Dieser Zweck — nämlich die Ehre, sowie die materiellen und geistigen Interessen der Mitglieder nach Maßgabe des § 152 Gew. O. zu wahren und zu fördern — soll erreicht werden durch Regelung der Arbeitszeit und Entlohnung durch kollektive Arbeitsverträge . . ."

Aber auch wenn in den Satzungen der einzelnen Verbände der Tarifvertrag keine Erwähnung findet, so wird doch die Kompetenz der Organisationen, durch satzungsgemäß herbeigeführte Beschlüsse ihre Mitglieder in Bezug auf Tarifverträge zu binden, nicht zu bestreiten sein.

Bestimmungen, wie in den Satzungen des bayerischen Metallindustriellenverbandes, wonach „die Mitglieder außer den einzelnen, in den treffenden Paragraphen dargelegten Verbindlichkeiten noch ausdrücklich die Pflicht übernehmen, die jeweiligen Verbands- und Vorstandsbeschlüsse anzuerkennen und unverweilt zur Ausführung zu bringen", sind in ähnlicher Fassung in allen übrigen Verbandsstatuten anzutreffen. Die Aufnahme in den Verband bedingt für das einzelne Mitglied die Uebernahme der statutarisch oder durch Beschlüsse festgelegten Pflichten dem Verbande gegenüber: z. B. § 40 der Statuten des Münchener Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe lautet: „Durch die erfolgte Aufnahme werden diese Satzungen und die in Gemäßheit derselben gefaßten Beschlüsse für jedes Mitglied rechtsverbindlich". Mit dem Austritte oder Ausschlusse des Mitgliedes aus dem Verbande erlöschen dessen aus der Verbandszugehörigkeit resultierenden Rechte und Pflichten. Die dem Verbande obliegende Verpflichtung auf seine Mitglieder in tariftreuem Sinne einzuwirken, findet ihre Grenzen an § 152 II Gew.-O., sodaß nur Ausschluß des tarifwidrig handelnden Mitgliedes und Versagung jeglicher moralischer und materieller Unterstützung in Frage kommen kann. Bemerkenswert ist in dieser Hinsicht eine Bestimmung in den Satzungen des Münchener Arbeitgeberverbandes für das Baugewerbe, wonach die Ausschließung eines Mitgliedes durch Beschluß des Vorstandes nach Anhören des Ausschusses bei Nichteinhaltung der Tarifverträge trotz wiederholter Mahnung erfolgen kann". Durch das Recht der Ausschließung und die Entziehung moralischer und materieller Unterstützung ist dem Verbande eine wirksame Waffe gegen seine tariftreuen Mitglieder in die Hand gegeben, zu deren Gebrauch der Verband sogar in manchen Tarifverträgen ausdrücklich verpflichtet ist; so bestimmt z. B. der Tarifvertrag in der Berliner Gelbmetallindustrie: „Mitglieder beider Vereinigungen, welche sich den Bestimmungen dieses Vertrages und den Entscheidungen der Kommissionen nicht fügen, müssen ausgeschlossen werden. (Vergl. Reichsarbeitsbl. V. Jahrg. S. 254.) Schließlich übernehmen noch die Verbände die Verpflichtung, bei den Tarifinstitutionen mitzuwirken. Die Tätigkeit dieser sozialen Friedensämter kann sich in folgenden drei Richtungen bewegen: 1. als rechtsprechende Organe (Schiedsgerichte) 2. als vermittelnde Organe (Schlichtungskommissionen) und 3. als Verwaltungsorgane (Tarifämter). Außerdem ist noch die Beteiligung bei den Arbeitsnachweisen eine Tarifpflicht des Verbandes.

Die Verletzung der Tarifverpflichtungen kann ein Einschreiten des tariftreuen Verbandes gegen den schuldigen Teil zur Folge haben. Die Klage ist erst dann statthaft, wenn sich ein etwa vorhandenes Tarifgericht, das den Anforderungen der §§ 1025 ff., C. P. O. und § 6, Abs. II, G. G. G. entsprechen muß, mit dem Streitfalle beschäftigt hat und der vorgeschriebene Instanzenzug erschöpft ist; in anderem Falle wäre die Einrede nach § 274, Ziff. 3, C. P. O. begründet, daß die Entscheidung des Rechtsstreites durch Schiedsrichter zu erfolgen habe.

In erster Linie hat der Verband das Recht, den tarifbrüchigen Verband auf Erfüllung des Vertrages zu verklagen. Der Erfüllungsanspruch hat im Falle, daß der Verband selbst seine Friedenspflicht verletzt, keine

große praktische Bedeutung. Derselbe kann nur dann in Frage kommen, wenn Vorbereitungshandlungen zu Friedensstörungen, wie z. B. die Veröffentlichung einer Boykottanzeige in der Presse, vorliegen, weil hier noch eine Erfüllung möglich ist. Hat jedoch der Verband bereits einen Streik oder eine Aussperrung inszeniert, dann entfällt die Handhabe zur Geltendmachung eines Erfüllungsanspruches.

Wenn der Verband es unterläßt, seine Mitglieder zu einem tariftreuen Verhalten anzuhalten und sie wegen Störung des gewerblichen Friedens zur Rechenschaft zu ziehen, so ist dem anderen Verbande ein Erfüllungsanspruch gegeben. Da es aber dem Verbande anheimgegeben ist, unter den ihm zur Verfügung stehenden „Organisationsmitteln" die Auswahl zu treffen, so könnte eine Verurteilung zur Vornahme bestimmter Handlungen nicht erfolgen, wodurch die Anwendung des § 888 C. P. O. ausgeschlossen wäre (vergl. Gaupp-Stein a. a. O., S. 336, Anm. 22 u. 24, S. 697 zu § 888). Ist jedoch im Tarifvertrage für den Verband eine Verpflichtung zum Ausschlusse eines tariftreuen Mitgliedes statuiert, dann ist der Klage die Vollstreckungsmöglichkeit gemäß § 888 C. P. O. gegeben, vorausgesetzt, daß man sich der Meinung anschließt, daß Geldstrafen in das Vermögen der juristischen Personen verhängt werden können. (Vergl. Gaupp-Stein II, S. 705; a. M. R., Bd. 43, S. 405 ff.) Der Weigerung eines Verbandes, bei Errichtung von Tarifinstitutionen mitzuwirken, kann durch eine Klage begegnet werden; für die Vollstreckung des Urteils ist § 888 C. P. O. maßgebend.

Soweit Unterlassungspflichten in Frage kommen, hat der tariftreue Verband eine Unterlassungsklage. Wenn z. B. ein Verband seine tarifwidrig in den Ausstand getretenen Mitglieder materiell unterstützt, so steht eine Klage auf Einstellung weiterer Unterstützungen offen. Die Vollstreckung des Urteils regelt sich nach § 890 C. P. O.

Weiter kann der tariftreue Verband gegen den tarifbrüchigen Gegner Schadensersatzansprüche geltend machen. Es ist anerkannten Rechtes, daß aus einer schuldhaften Vertragsverletzung ein Schadenersatzanspruch hergeleitet werden kann (vergl. S. 61). Der Nachweis eines Schadens für den Verband ist durch die gewährten Streikunterstützungen leicht feststellbar. Der Verband hat jedoch für den Schaden nur dann aufzukommen, wenn ihn bei der Vertragsverletzung eine Schuld beizumessen ist. Dies ist dann der Fall, wenn er entweder selbst den Streik oder die Aussperrung proklamiert, oder wenn er es unterläßt, gegen seine tarifuntreuen Mitglieder in entschiedener Weise vorzugehen. In der Regel wird die Vertragsverletzung zurückzuführen sein auf tarifwidrige Handlungen der Organe und Beamten des Verbandes. Der Verband als solcher wird dann haftbar gemacht werden können, wenn die Voraussetzungen des § 278 B. G. B. gegeben sind, da jene Gesetzesbestimmung ebenso wie § 276 auf jede positive Vertragsverletzung Anwendung findet (vergl. R. G. II, 30. IV. 07, Soergel's Rechtsprechung. B. 125 und R. G. VI, 13. XII. 06, Soergel's R., S. 129).

Hiernach haftet der Verband für das Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und derjenigen Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner

Verbindlichkeiten bedient. Wenn auch nur beim rechtsfähigen Verein der Vorstand die Rolle eines gesetzlichen Vertreters hat, so kann man doch beim nichtrechtsfähigen Verein den Vorstand und bei beiden Vereinen die Beamten als „Hilfspersonen" im Sinne des § 278 B. G. B. ansprechen. Hat mithin der Vorstand oder ein Beamter der Organisation die Mitglieder zu einem tarifwidrigen Streik oder zu einer tarifwidrigen Aussperrung ermuntert oder dieselben in ihrem tarifwidrigen Vorgehen unterstützt, dann kann der Verband für den entstandenen Schaden in Anspruch genommen werden. Durch Anwendung der tarifwidrigen Kampfmittel kann aber nicht nur für den Verband, sondern auch für die einzelnen Verbandsmitglieder ein Schaden eintreten. Wenn z. B. der Arbeitgeberverband eine tarifwidrige Aussperrung proklamiert hat, so erwächst den einzelnen ausgesperrten Arbeitern dadurch ein Schaden, daß sie ihres Lohnes verlustig gehen, wogegen ihnen die wesentlich geringere materielle Unterstützung seitens des Verbandes keinen vollwertigen Ersatz bietet. Da die einzelnen Verbandsmitglieder aus dem Tarifvertrage nicht berechtigt sind, so könnte als Kläger nur der Verband in Betracht kommen. Es fragt sich nun, ob der Verband den Schaden, welcher für die einzelnen Verbandsangehörigen durch die tarifwidrige Handlung entstanden ist, in unserem Falle also die Differenz zwischen dem Lohnausfalle und der Streikunterstützung, geltend machen kann.

Im allgemeinen ist davon auszugehen, daß man nur das eigene Interesse liquidieren kann. In bestimmten Fällen ist jedoch auch für die Liquidierung fremder Interessen Raum gegeben, und zwar dann, wenn der Schuldner beim Geschäftsabschlusse genügende Kenntnis davon hatte oder haben mußte, daß das Geschäft den Dritten angehe: daß der Handel vorzugsweise in dessen Interesse abgeschlossen sei (vergl. Crome, System des deutschen bürgerlichen Rechtes II, S. 75 ff. und Entsch. d. R. G., Bd. 40, S. 189). Es ist bereits früher hervorgehoben worden, daß der Abschluß des Tarifvertrages seitens des Verbandes vorzugsweise im Interesse seiner Mitglieder erfolgt, welche Tatsache auch dem anderen Vertragsteile beim Abschlusse des Tarifvertrages hinlänglich bekannt ist. Auf Grund dieser Erwägungen dürfte die Berechtigung des Verbandes zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches seiner einzelnen Mitglieder nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen sein (vergl. Sinzheimer a. a. O. II, S. 198 und Schall a. a. O., S. 137; a. M. Zeitler a. a. O., S. 115). Bisher haben die Parteien davon abgesehen, eine Haftverbindlichkeit des Verbandes wegen Tarifverletzungen kontraktlich festzulegen. Das in dem Garantievertrag der Buchdrucker zu § 5, Abs. IV zum Ausdruck kommende Versprechen der beiden Verbände, laut welchem die beiden Vereine für die Erfüllung der nach diesem Vertrage und nach dem Tarife ihren Mitgliedern obliegenden Verbindlichkeiten selbstschuldnerisch einstehen, soweit dies im Einzelfalle von dem Vereine gefordert wird, dem der Beschädigte angehört, und laut welchem der Verein, dem der Schädiger angehört, dem Geschädigten für Ersatz des ihm entstandenen Schadens, insoweit haftet, als sein beteiligtes Mitglied gesetzlich dazu verpflichtet ist, umfaßt nur den Arbeitsvertragsbruch, keineswegs aber die Tarifvertrags-

verletzung als solche. Bei Schaffung des Generaltarifes im Bildhauer- und Stukkateurgewerbe wurden folgende protokollarische Erklärungen der Parteien abgegeben: „Von der Meisterseite wird von der Festsetzung einer vertraglichen Verpflichtung zum Ersatz eines durch Vertragsbruch oder Verletzung entstandenen Schadens Abstand genommen, da die Gehilfenseite erklärt, für die Einhaltung des auf Treu und Glauben abgeschlossenen Vertrages ohne Rückhalt eintreten zu wollen". (Vergl. Reichsarbeitsbl. VI, S. 368). Die Schadenshaftung erstreckt sich beim rechtsfähigen Verein auf das Vereinsvermögen. Beim nichtrechtsfähigen Verein haftet außer dem Vereinsvermögen auch noch das private Vermögen der einzelnen Verbandsangehörigen. Jedoch ist ein Ausschluß der Haftbarkeit der Mitglieder mit dem eigenen Vermögen zulässig und dann unbedenklich rechtswirksam, wenn der Dritte bei Abschluß des Rechtsgeschäftes mit dem Vorstande diejenige Kenntnis von den Verhältnissen des Vereins und seiner Mitglieder hatte, nach denen eine Haftbarkeit der Mitglieder über das Vereinsvermögen hinaus mit ihrem eigenen Vermögen als ausgeschlossen gelten müßte (Vergl. R. G. E. v. 16. III. 1906, Entsch. Bd. 63, S. 62). Die Haftbarkeit des Verbandes muß indessen in angemessenen Grenzen gehalten werden, um einer drohenden Gefahr für den vermögensrechtlichen Bestand des Vereins, der auch wirtschaftliche und soziale Aufgaben, sowie Bildungszwecke verfolgt, vorzubeugen. In der Vorlage für Arbeitstarifverträge des Vereins für soziale Reform ist folgende Fassung einer vertraglich festgelegten Haftverbindlichkeit des Verbandes vorgesehen: „Die von den Unterzeichnern des Vertrages vertretenen Verbände (und ihre Mitglieder) haften für die Innehaltung des Vertrages und die Befolgung der Entscheidungen der Tarifschiedsstellen und des Tarifamtes durch den Verband (wie durch dessen einzelne Mitglieder) mit ihrem Gesellschaftsvermögen bis zum Betrage von ... Mk. für jedes einzelne Mitglied. Die Festsetzung der Schadenersatzsumme innerhalb dieser Grenze ist Sache der Tarifschiedsstellen oder des Tarifamtes" (vergl. Soz. Pr. XVII., Sp. 682; vergl. auch die gesetzgeberischen Vorschläge nach dem Votum des italienischen Oberen Arbeitsrats im Reichsarbeitsbl. VI, O. 261). Mit der vermögensrechtlichen Haftbarkeit der Organisationen können sich augenscheinlich die Arbeiterkreise noch nicht recht befreunden, wie aus einer Auslassung Braun's in seinem Büchlein „Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften" (S. 73) ersichtlich ist. Allein die Möglichkeit, die Verbände für Tarifverletzungen haftbar zu machen, ist unter Abgrenzung einer bestimmten Haftsumme für die Durchführung und Sicherung des Tarifvertrages von nicht geringer Bedeutung und birgt für Organisationen, die es mit ihren Tarifvertragspflichten ernst nehmen, und an ihrer Spitze Männer haben, die sich ihrer Verantwortung voll bewußt sind, keine Gefahr in sich. Bisher ist mir eine Klage wegen Tarifvertragsbruch, die der Reederverein gegen den Hafenarbeiterverband in Hamburg beim dortigen Landgerichte angestrengt und die eine ungünstige Wendung für die Arbeiterorganisation genommen hatte, bekannt geworden (vergl. Soz. Pr. XVI, Sp. 794 und XVII, Sp. 385). Statt bei den Tarifverletzungen an den Richterspruch

zu appellieren, nehmen die Parteien ihre Zuflucht zu den sozialen Kampfmitteln, dem Streik und der Aussperrung, mit ihren Attributen, dem Boykott und der schwarzen Liste. Außerdem setzt beim Tarifbruch der Verband sein Ansehen und seinen Ruf aufs Spiel und muß gewärtig sein, daß bei neuerlichen Verhandlungen ihm die Gegenpartei mit einem nicht unberechtigten Mißtrauen gegenübertritt.

Weitere Rechtsmittel stehen dem tariftreuen Verbande gegen den tarifwidrig handelnden Vertragsgegner aus der Einordnung des Tarifvertrages unter die gegenseitigen Verträge zur Seite. Zum Wesen der gegenseitigen Verträge gehört es nämlich, daß jeder der beiden Vertragschließenden zu einer Leistung sich verpflichtet, und Leistung und Gegenleistung von einander abhängig sein und sich ausgleichen sollen. Beim Tarifvertrage mit Verbänden verpflichtet sich der eine Verband zu einem tariftreuen Verhalten und zu einer Einwirkung auf seine Mitglieder, den Tarifvertrag hoch zu halten, weil von dem anderen Verbande eine Leistung gleichen Inhaltes versprochen wird. Diese Tarifverpflichtung, die ein Verband übernimmt in dem sicheren Bewußtsein, daß der gegenüberstehende Verband in gleicher Weise verbunden ist, bildet das Fundament des Tarifvertrages mit Verbänden.

Der vertragstreue Verband hat daher bei Tarifverletzungen seitens des anderen Verbandes die aus § 326 B. G. B. sich ergebenden Rechte. Der Verband kann also insbesondere von dem Vertrage nach Ablauf der gesetzten Frist zur Bewirkung der Leistung zurücktreten. Die Setzung der Frist ist nicht notwendig, wenn der tariftreue Verband die Erfüllung der Tarifverpflichtung bestimmt verweigert oder die Erfüllung des Vertrages für den Verband kein Interesse mehr hat. Ob diese Voraussetzungen für den Wegfall der Fristsetzung gegeben sind, ist nach der Sachlage bei der einzelnen Tarifverletzung zu würdigen (vergl. Sinzheimer a. a. O. II S. 195 u. 196). Der Rücktritt erfolgt durch Erklärung gegenüber dem tarifwidrig handelnden Verbande. (§ 349 in Verbindung mit § 327 B. G. B.) In manchen Tarifverträgen ist dieses Rücktrittsrecht dem tariftreuen Verbande ausdrücklich vorbehalten. So heißt es z. B. in dem Normaltarifvertrage für das Malergewerbe: „Wenn sich eine Zentralorganisation einer entgültigen Entscheidung nicht fügt, so hat die Gegenpartei das Recht, sofort von dem Vertrage zurückzutreten (vergl. Reichsarbeitsbl. VI, S. 703 ff). Schließlich hat noch der tariftreue Verband die Einrede des nicht erfüllten Vertrages gemäß § 320 B. G. B. und das in seiner Wirkung gleiche Zurückbehaltungsrecht gemäß § 273 B. G. B. Diese Gegenrechte laufen bei den Unterlassungspflichten auf ein Zuwiderhandeln gegen sie hinaus (vergl. Lehmann a. a. O., S. 304 ff.) Wenn also z. B. ein Arbeitgeberverband eine Aussperrung inszeniert, so kann der Arbeiterberufsverein mit einem Streik antworten.

Die Entwicklung, die der Tarifvertrag mit Verbänden in den letzten Jahren genommen hatte, brachte es mit sich, daß auf beiden Seiten, insbesondere bei den Arbeitnehmern, mehrere Verbände an der Vertragsschließung sich beteiligten. Es fragt sich nun, ob von den mehreren Verbänden auf einer Seite jeder Verband für sich die Tarifverpflichtungen

übernimmt oder ob zwischen ihnen das Verhältnis der Solidarität besteht. Maßgebend für die Entscheidung dieser Frage ist der Tarifvertragsinhalt. Nach dem neuen Tarifvertrag im Münchener Braugewerbe haftet z. B. jeder Arbeitnehmerverband für die Tariftreue des mitbeteiligten Verbandes. In der Regel wird man jedoch annehmen müssen, daß jeder Verband für sich und seine Mitglieder das Versprechen tariftreuen Verhaltens abgibt. Man darf nur einen kleinen Einblick in die Gewerkschaftsverhältnisse haben, um eine gegenteilige Auffassung als absurd bezeichnen zu müssen. Wer nur einigermaßen die Vorgänge bei manchen Tarifvertragsverhandlungen kennt, der weiß, daß zwischen den einzelnen Arbeiterberufsvereinen mit ihren verschiedenen Richtungen nichts weniger als harmonische Beziehungen herrschen. Die Münchener Tarifgeschichte gibt Günther (a. a. O., S. 79). Veranlassung zu folgenden Auslassungen: „Große Schwierigkeiten — schreibt er — ergaben sich in der Praxis nur aus dem Nebeneinanderbestehen der beiden Gewerkschaften. Dem berechtigten Wunsch der Christlichen, in den Kommissionen ihren Vertreter zu haben, wurde von dem freien Verband oft nicht entsprochen. Wenn in der letzten Zeit hierin eine Besserung eingetreten ist, so ist dies vor allem dem Drucke der Arbeitgeber zuzuschreiben."

IX. Kapitel.

Tarifvertrag und Arbeitsvertrag.

Der umstrittenste Punkt in der Behandlung des Tarifvertrages bildet die Frage, ob der Tarifvertrag durch den einzelnen Arbeitsvertrag abbedungen werden kann. Lotmar, der überhaupt auf dem Gebiete des Arbeitsvertrages mit einer tiefgehenden Untersuchung bahnbrechend vorangegangen ist, verneint diese Frage in vollem Umfange, indem er in konsequenter Fortentwickelung seines Gedankenganges, den Geltungsbereich des Tarifvertrages möglichst weit zu ziehen und die Rechtsverbindlichkeit möglichst scharf herauszuarbeiten, sein System mit der Lehre von der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages zu einem monumentalen Abschlusse bringt. Diese Theorie von der zwingenden Rechtswirkung des Tarifabkommens wirkt durch ihre Einfachheit und Größe bezwingend und wurzelt auch sicherlich in den sozialen Anschauungen der Beteiligten. Man muß auch Lotmar beipflichten, wenn er sagt, daß „alle eigenartigen Vorteile, die man der kollektiven Vertragsschließung nachrühmt, preisgegeben werden, wenn man sie der individuellen Vertragsschließung erliegen läßt". Allein vor einer Kritik, die sich lediglich auf den Boden des geltenden Rechtes stellt, kann die Lehre von der zwingenden Rechtswirkung des Tarifvertrages nicht standhalten.

Der Antipode von Lotmar ist Jastrow, der auf dem Verbandstage des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte zu Würzburg 1905 (Vergl. „Gewerbe- und Kaufmannsgericht" 11. Jahrg. S. 94) die Auffassung vertrat, daß gerade aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus im Hinblick auf den Konjunkturenwechsel die Tarifverträge abdingbar sein müssen. In ähnlicher Weise äußert sich auch der Zimmererverband, indem er in seinem mehrfach erwähnten Büchlein schreibt: „Alle Bestimmungen des örtlichen kollektiven Arbeitsvertrages sollen den sozialen Bedürfnissen der Arbeiter nach Maßgabe der baugewerblichen Produktion und ihrer Verbesserung Rechnung tragen, und sie sollen auch während der Vertragsdauer zu Gunsten der Arbeiter abgeändert werden können, wenn die Voraussetzungen, unter denen der örtliche kollektive Arbeitsvertrag geschaffen wurde, sich in entsprechender Weise verändern". Mit solchen Anschauungen liefert man den Gegnern der Tarifbewegung förmlich Wasser auf die Mühle. Dadurch wird dem Tarifvertrage der Boden entzogen und er zu einem schemenlosen Wesen gestempelt. Im übrigen können die Voraussetzungen für die Notwendigkeit der Abdingbarkeit des Tarifvertrages nur bei der Großindustrie und bei Gewerben mit wechselnder Produktionsweise gegeben sein. Und da hat man denn auch schon zum Teil durch Einrichtung von entsprechenden Tarifinstitutionen für die Regulierbarkeit des Tarifes Vorsorge getroffen. Man darf nur einen Blick auf die vorbildliche Tarifgemeinschaft der Buchdrucker werfen, um zu erkennen, wie es bei gutem Willen der Beteiligten möglich ist, auch diese Frage zur Zufriedenheit zu lösen.

Landmann (vergl. „Landmann-Rohmer, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 5. Aufl. II, S. 26 ff.) bekämpft die zwingende Rechtswirkung des Tarifvertrages, „weil sonst die Arbeiter in eine sklavische Abhängigkeit von den Gewerkschaften geraten würden, welche mit den Grundsätzen des B. G. B. nicht vereinbart ist". (Vergl. § 624 B. G. B.) Zunächst läßt die Verbandstheorie, der wir zuneigen, den Arbeitern die Möglichkeit offen, aus dem Verbande auszutreten und dadurch sich von dem Tarifvertrage loszulösen. Wie es in Wirklichkeit mit der sklavischen Abhängigkeit" der Arbeiter von den Gewerkschaften bestellt ist, soll nicht weiter untersucht werden; immerhin hat es den Anschein, als ob es den Arbeitern in ihren Gewerkschaften ganz gut gefällt, und sie am liebsten ihre Angelegenheiten allein regeln wollen. Schließlich ist es stets gewagt, für den Tarifvertrag die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag heranzuziehen, da dem Gesetzgeber der Tarifvertrag so gut wie unbekannt war. Wenden wir uns nun der Lehre Lotmars zu, die wegen ihrer großen Tragweite eine eingehende Behandlung verdient. An die Spitze wollen wir den Satz Lotmars stellen: „Die Parteien des Arbeitsvertrages und die Parteien des Tarifvertrages sind nicht indentisch; der Arbeitsvertrag wird mit einem Arbeitnehmer, der Tarifvertrag mit einer Mehrheit solcher geschlossen". (Vergl. „Arbeitsvertrag" S. 782.) Lotmar mißt dem Tarifvertrage eine ergänzende und maßgebende Rechtswirkung für die von den Kontrahenten später abzuschließenden Arbeitsverträge bei. Im Vordergrunde des Interesses steht die maßgebende

Seite des Tarifvertrages, die Lotmar in nachstehenden Ausführungen zu rechtfertigen sucht: „Die dem Tarifvertrag zugedachte Rechtswirkung besteht darin, maßgebend zu sein für alle Arbeitsverträge, welche in seinem Geltungsbereich geschlossen werden. Dieser Effekt kann rechtlich anders nicht erreicht werden, als daß jene Arbeitsverträge als tarifvertragsmäßig geschlossen werden, auch wenn die Parteien einen vom Tarifvertrag abweichenden Inhalt aufgenommen haben. Gegenüber dem kollektiven im Tarifvertrag fixierten Willen ist daher der im Arbeitsvertrag geäußerte individuelle nicht bloß überflüssig, sondern auch ohnmächtig. Ohnmächtig ist er nicht nur, insoferne die Regeln des Tarifvertrages sich nicht durch den Arbeitsvertrag derogieren lassen — was sich in Richtigkeit des Arbeitsvertrages äußern könnte — sondern sogar in dem Sinne, daß die Parteien des Arbeitsvertrages nicht verhindern können, daß ihr Arbeitsvertrag mit denjenigen Bedingungen zustande kommt, welche die Parteien des Tarifvertrages für alle Arbeitsverträge im Voraus festgesetzt haben". (Arbeitsvertrag S. 780.)

Man sieht, Lotmar eilt den Ereignissen voraus und läßt uns einen Blick in die vielleicht mögliche Zukunft der Rechtsgestaltung des Tarifvertrages tun. Er verleiht jetzt schon den Parteien die Macht, zur Regelung ihrer Arbeitsbedingungen aus sich heraus mit absoluter Rechtswirkung ausgestattete Normen aufzustellen. Wie ist ferner der Satz, daß die Arbeitsvertragsparteien nicht verhindern können, daß ihr Arbeitsvertrag mit denjenigen Bedingungen zustande kommt, welche die Parteien des Tarifvertrages für alle Arbeitsverträge im Voraus festgesetzt haben, und seiner Behauptung, daß die Parteien des Tarifvertrages und die Parteien des Arbeitervertrages nicht indentisch sind, in Einklang zu bringen? Denn wenn ein Unterschied zwischen beiden Parteien besteht, dann kann auch jede für sich eine besondere Willenstätigkeit beanspruchen. Das Operieren mit der Ohnmacht des Willens ist neu und kühn, da das Bürgerliche Gesetzbuch nur die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäftes kennt. In den Rahmen des geltenden Privatrechtes läßt sich die Beweisführung Lotmars nicht einfügen, sodaß dessen Bestimmungen auch nicht zur Anwendung kommen können. Das fühlt auch Rundstein, der den Spuren Lotmars gefolgt ist; denn er schreibt: „Die üblichen ziviliſtischen Maßstäbe dürften an dieser besonderen Kontrahierungsart nicht angelegt werden". (Tarifrechtliche Streitfragen S. 55.) Trotzdem unternimmt Lotmar den Versuch, seine Lehre von der Unabdringbarkeit des Tarifvertrages auf dem geltenden Rechte aufzubauen. Er begegnet von vornherein dem etwa zu erhebenden Einwand, daß ein jeder von einem selbstgegebenen Gesetze zurücktreten kann, mit dem Argument, daß dieser Grundsatz nicht heilig und unverletzlich sei. Wenn dieser Grundsatz auch die Regel bilde, so gäbe es doch Ausnahmen hiervon, denn sonst könnte es nicht einseitige Rechtsgeschäfte geben, welche unwiderruflich sind, und könnte nicht von bindendem Verzicht auf den Widerruf einer Vollmacht die Rede sein. Außerdem stellt er noch § 137 B. G. B. und § 399 B. G. B. einander gegenüber. In erster Linie geht es wohl nicht an, einseitige Rechtsgeschäfte in Parallele zu stellen mit dem gegenseitigen Vertrage, unter welchen der Tarifvertrag zu rechnen ist. So-

dann gehen diese Analogien in Beziehung auf den Tarifvertrag insoferne fehl, als es sich hier um Ausnahmen von der Regel handelt, die — und das ist das ausschlaggebende — gesetzliche Sanktion erlangt haben. Was den § 399 B. G. B. betrifft, so enthält derselbe eine Durchbrechung des in § 137 aufgestellten Prinzips. Der Gesetzgeber hat damit zum Ausdruck gebracht, daß er eine Rechtsunwirksamkeit der Verfügung nur im Falle der Abtretung einer Forderung will. Durch die Schaffung dieses gesetzlichen Ausnahmefalles wird gerade die Behauptung Lotmars, daß die Parteien sich der Verfügungsfähigkeit begeben können, entkräftet. Dazu kommt noch, daß die gegen § 399 B. G. B. verstoßende Abtretung nicht unter allen Umständen nichtig ist. Wenn die Unübertragbarkeit nur dem Interesse des Schuldners dient, wird die Abtretung durch die nachträgliche Zustimmung des Schuldners wirksam. (Vergl. Staudingers Kommentar z. B. G. B. II zu § 399, 5.) Daraus erhellt, daß die Uebertragung einer nach § 393 a. a. O. unübertragbaren Forderung nicht in jedem Falle rechtsunwirksam ist, während Lotmar dem Parteiwillen eine über die gesetzliche Vorschrift des § 393 hinausgehende rechtliche Kraft beilegen würde. Sodann weist Lotmar auf das Unzutreffende der Auffassung hin, daß die Parteien des Arbeitsvertrages nur eine Schranke niederlegen, die sie selbst errichtet haben, und beruft sich hiefür auf die Tatsache, daß die Parteien des Tarifvertrages und des Arbeitsvertrages nicht identisch sind. Er erblickt einen Widerspruch darin, daß, obwohl die Schranke der Vertragsfreiheit, welche der Tarifvertrag setzt, von einer Mehrheit zusammen errichtet worden sei, die Zustimmung eines Einzelnen zur Wiederherstellung der Vertragsfreiheit hinreichen würde. In welcher Weise jedoch der gemeinsame Ausschluß der Vertragsfreiheit rechtlich sich abspielt, erfahren wir nicht weiter. Und dann wird doch nach Lotmar der Tarifvertrag von dem Verband als Vertreter abgeschlossen; mithin ist doch jeder einzelne Verbandsangehörige Partei, sodaß in der Einzelperson alle Rechte und Pflichten entstehen. In einem solchen Falle tritt also die Beschränkung der Vertragsfreiheit für jeden Einzelnen ein, was in noch erhöhtem Maße bei dem Beitritt anderer zu dem abgeschlossenen Tarifvertrage der Fall ist. Will jedoch Lotmar einen gemeinsamen Ausschluß der Vertragsfreiheit durch die Tarifvertragsparteien, was aus „der Errichtung der Schranke durch Mehrere zusammen" zu schließen ist, dann bleibt ihm nur der Weg, den Verband im eigenen Namen den Tarifvertrag eingehen zu lassen. Damit gerät er aber mit seiner Vertretungstheorie in Widerspruch.

Die Hauptstütze verleiht Lotmar seiner Lehre von der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages durch Heranziehung der durch Gesetz festgelegten Beziehung der Arbeitsordnung zum Arbeitsvertrage. Er will die Tatsache, daß die Arbeitsordnung nicht durch den Arbeitsvertrag durchbrochen werden kann, mit zwingender Analogie auf das Verhältnis des Tarifvertrages zu dem Arbeitsvertrag angewandt wissen. Gemäß § 134 c Abs. I der Gewerbeordnung ist nämlich der Inhalt der Arbeitsordnung, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich. Ferner können nach § 134 a Abs. III Gew. O. Abänderungen ihres Inhaltes nur

durch den Erlaß von Nachträgen oder in der Weise erfolgen, daß an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung erlassen wird. Aus diesen Gesetzesbestimmungen folgert Lotmar die durchgreifende Rechtsverbindlichkeit der Arbeitsordnung. („Arbeitsvertrag" S. 783 ff; vergl. auch Lotmar im Archiv f. soz. Ges. XV, S. 112.) Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung ist sehr bestritten. (Vergl. Landmann-Rohmer a. a. O. II, S. 326 ff.) Wenn man der herrschenden Ansicht folgt, wonach die Arbeitsordnung als ein von dem Arbeitgeber aufgestellten Vertragsentwurf zu betrachten ist, welcher dadurch rechtsverbindliche Kraft erlangt, daß der Arbeitnehmer ausdrücklich oder stillschweigend bei seinem Eintritt in die Beschäftigung mit derselben sich einverstanden erklärt, dann ist damit Lotmars Gegenüberstellung der Arbeitsordnung mit dem Tarifvertrage schon der Boden entzogen. Die Anschauung Lotmars, daß die Arbeitsverträge der durchgreifenden Rechtswirkung der Arbeitsordnung weichen müssen, ist mit dem Abs. II des § 134 c Gew. O. schwer in Einklang zu bringen. Denn wozu muß man sich fragen, hat es der Gesetzgeber für notwendig gefunden, in dieser Gesetzesstelle der Rechtsunwirksamkeit einer von der Arbeitsordnung abweichenden Vereinbarung hinsichtlich der Gründe der Entlassung und des Austrittes und der Strafen unzweideutigen Ausdruck zu geben, wenn der Gesetzgeber schon in Abs. I des § 134 c Gew. O. diese Wirkung ausgesprochen hat? Man darf auch nur die Gesetzessprache in Abs. I „rechtsverbindlich" der in Abs. II „dürfen nicht" gegenüberstellen, um den rechtlichen Charakter dieser beiden Gesetzesstellen richtig zu erfassen. Außerdem muß man daran festhalten, daß durch Abschluß der Arbeitsordnung widerstreitenden Arbeitsverträge der Inhalt der Arbeitsordnung nicht geändert, sondern nur ihre Wirksamkeit im Hinblick auf die einzelnen Sonderabreden aufgehoben wird. Lotmar glaubt nun zu einer Parallele zwischen Tarifvertrag und Arbeitsordnung deshalb berechtigt zu sein, weil bei beiden Rechtsinstituten in ihrem Verhältnis zu den Arbeitsverträgen die gleichen prinzipiellen Momente ausschlaggebend seien: „Das höhere Prinzip, sagt er, ist, daß eine generelle Norm, die im Interesse der schwächeren Kontrahenten ihren Kontrakten den gleichen und im voraus bekannten Inhalt liefern soll, den Zweck verfehlt, wenn sie im gegebenen Fall durch den Kontrakt entkräftet werden kann".

Diese Anschauung ist jedoch nicht ganz zutreffend. Denn die Absicht der Arbeitsordnung ist darauf gerichtet, die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter des Betriebes möglichst einheitlich zu regeln und die Rechtsverhältnisse der Arbeiter von Zweifeln freizustellen, während dem Tarifvertrage die Friedensgarantie, die in dem Ausschlusse von Streiks und Aussperrungen besteht, das charakteristische Gepräge gibt.

Selbst wenn man aber Lotmar hinsichtlich der Indentität des höheren Prinzips beim Tarifvertrage und der Arbeitsordnung beipflichten wollte, so würde man dadurch doch nicht die Kluft die beide Rechtsgebilde von einander trennt, zu überbrücken vermögen. Während nämlich die Arbeitsordnung im Gesetze geregelt und mit strafrechtlichen Folgen ausgestattet ist, ist der Tarifvertrag lediglich ein obligatorischer Vertrag, dessen Hauptstärke gegenwärtig noch in sozialen Wirkungen beruht. Lotmar

versetzt aber seiner Beweisführung selbst einen Stoß durch seine Gegenüberstellung des Tarifvertrages mit der Arbeitsordnung. Unter Berufung auf § 134 c Abs. II Gew. O. erachtet er den Inhalt der Arbeitsordnung selbst dann für verbindlich, wenn er einem Tarifvertrage widerstreitet, und er mißt selbst einer tarifvertraglichen Vorschrift, das dem Tarifabkommen widersprechende Bestimmungen der Arbeitsordnung nichtig sein sollen, keine rechtswirksame Bedeutung bei. Wenn es nun aber dem Tarifvertrage versagt ist, auf den Bestand der Arbeitsordnung einen rechtlichen Einfluß auszuüben, dann ist damit dem Fabrikherrn, wie Oertmann (a. a. O. S. 25) mit Recht hervorhebt, die Möglichkeit verliehen, durch eine Arbeitsordnung den Tarifvertrag in seinem Unternehmen auszuschalten. Der zu diesem Punkte eingenommene Standpunkt Rundsteins (Tarifrechtliche Streitfragen S. 66), der in denselben Bahnen wie Lotmar wandelt, daß die tarifwidrige Gestaltung der Arbeitsordnung einen Tarifbruch involviert und daß gegen tarifbrüchige Kontrahenten selbst die weitgehendste absolute Garantie wirkungslos bleibt, enthält ein wertvolles Zugeständnis. Wozu denn nun dann die ganze mit allem Raffinement ausgeklügelte Lehre von der absoluten Rechtswirkung des Tarifvertrages, muß man sich unwillkürlich fragen, wenn der Weisheit letzter Schluß „eine Klage auf tarifmäßige Gestaltung der Arbeitsordnung" bildet, was sich ja auch ohne die Lehre von der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages erzielen läßt. Außerdem würde aber das von Lotmar so sehr betonte höhere Prinzip (s. S. 76) angesichts der Möglichkeit, den Tarifvertrag durch Erlaß einer Arbeitsordnung illusorisch zu machen, viel mehr verletzt als bei bloßer Derogierbarkeit des Tarifabkommens durch den einzelnen Arbeitsvertrag, ganz abgesehen davon, daß hierdurch eine dem Postulate der sozialen und wirtschaftlichen Gerechtigkeit widersprechende Bevorzugung des Großbetriebes gegenüber dem Kleinbetriebe hervorgerufen werden würde.

In das andere Extrem verfällt Wölbling (a. a. O. S. 384) hinsichtlich des Verhältnisses des Tarifvertrages zu der Arbeitsordnung, indem er den Standpunkt vertritt, daß „nicht die Arbeitsordnung gegenüber dem Tarifvertrag, sondern der Tarifvertrag gegenüber der Arbeitsordnung eine derogierende Wirkung, bis auf die in § 134 c Abs. II Gew. O. aufgeführten Punkte hat". Es ist jedoch keineswegs zulässig, die Ausnahme, die man dem einzelnen abweichenden Arbeitsvertrag gestattet, auch auf den Tarifvertrag gegenüber der Arbeitsordnung zu übertragen. Mit der Derogierbarkeit der Arbeitsordnung durch den Tarifvertrag würde man dazu kommen, die klare Gesetzesvorschrift des § 134 c Gew. O. außer Kraft zu setzen.

Schließlich wird noch geltend gemacht, daß die Parteien selbst nicht auf „die Schwäche des Tarifvertrages und seine Derogierbarkeit vertrauen" insoferne, als sie, insbesondere die Arbeitgeber sich dem Abschlusse des Tarifvertrages zu entziehen suchen. Ob dieses „richtige Rechtsgefühl", wie es Lotmar charakterisiert, für die Abneigung der betreffenden Partei zum Abschlusse eines Tarifvertrages ausschlaggebend ist, oder ob hier nicht vielmehr wirtschaftliche Momente und der Standpunkt der „Herrn im eigenen Hause" sowie sozial rückständige Anschauungen vorherrschen, soll dahingestellt bleiben. Wie es aber mit diesem Rechtsgefühl bestellt ist,

das zeigen uns deutlich eine Reihe von Tarifbrüchen, die auf beiden Seiten vorgekommen sind, und eine rechtliche Ahndung nicht erfahren haben. Die Gegenwart lehrt übrigens auch, daß die Auffassung Lotmars von dem Bestreben der Parteien, insbesondere der Arbeitgeber, sich der Eingehung von Tarifverträgen zu entziehen, nicht mehr in vollem Umfange zutrifft.

Oertmann zieht außerdem noch den § 612 Abs. II B. G. B. heran, um die Lehre von der zwingenden Rechtswirkung zu erschüttern (a. a. O. S. 23). Der Vorrang, den hier das Gesetz dem Parteiwillen vor der Taxe einräumt, ist eine Bekräftigung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit, von dem das Obligationenrecht beherrscht ist. Man kann deshalb auch beim Tarifvertrage nicht von anderen Anschauungen ausgehen, als der Gesetzgeber sie vertritt, und den Willen der Arbeitsvertragsparteien durch den Tarifvertrag seiner rechtlichen Wirkung entkleiden.

Die überwiegende Mehrzahl der Schriftsteller ist Lotmar nicht beigetreten. (Vergl. Sinzheimer a. a. O. II S. 68.) Selbst Sinzheimer, der, wenn auch von anderen Gesichtspunkten wie Lotmar ausgehend, die Lehre von der Unabdingbarkeit eifrig verfochten hatte, hat inzwischen seine Meinung geändert und sich gegen die Theorie Lotmars ausgesprochen. Auch die Judikatur verwirft in den meisten Entscheidungen die Lehre von der zwingenden Rechtswirkung. (Vergl. Sinzheimer a. a. O. S. 69 und außerdem die Entscheidung der G. G. Berlin vom 10. XII. 08 mit erschöpfender Literaturangabe zur vorwürfigen Frage in Gewerbe- und Kaufmannsgericht XIV, Sp. 240.) Wie angesichts dieser Tatsachen das Gewerbegericht Hannover in seiner Entscheidung vom 23. September 1908 von „dem in der Literatur mehr und mehr zur Anerkennung kommenden, von Lotmar zuerst verfochtenen Standpunkte der Unabdingbarkeit der Tarifverträge" sprechen kann, ist nicht recht verständlich". (Vergl. Gewerbe- und Kaufmannsgericht XIV, Sp. 173.)

Ueber die Frage der zwingenden Rechtswirkung des Tarifvertrages herrscht auch in den ausländischen Gesetzen und Gesetzentwürfen, den Tarifvertrag betreffend, keine Uebereinstimmung (vergl. Sinzheimer a. a. O., S. 70). Während z. B. der französische Gesetzentwurf Doumergue (Tarifwerk I, S. 126 ff.) auf den Boden der Lotmar'schen Theorie stellt, nimmt das österreichische Gesetz vom 5. Februar 1907 an, daß der Tarifvertrag nicht nur nicht zwingend, sondern auch nicht zwingbar sei (vergl. Sinzheimer a. a O. I, Anlage 2).

Auf einem andern Wege hat man nun dem tarifwidrigen Arbeitsvertrage beizukommen gesucht, indem man unter Ablehnung der Lehre Lotmars sich die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Nichtigkeit eines Rechtsgeschäftes dienstbar machte. In vorwürfigem Falle lag es sehr nahe, den § 138 B. G. B., wonach Rechtsgeschäfte, die gegen die guten Sitten verstoßen, nichtig sind, zur Anwendung zu bringen. Das Bürgerliche Gesetzbuch gibt keine Definition des Begriffes „gute Sitten", sondern stellt es dem richterlichen Ermessen anheim, das strittige Rechtsverhältnis auf seinen Einklang mit den guten Sitten zu würdigen. Prenner (a. a. O. S. 223 ff.) kommt in eingehenden Ausführungen zur zulässigen Handhabung des § 138 auf den tarifwidrigen Arbeitsvertrag,

wobei er als Basis für seine Beweisführung die Entscheidung des Reichsgerichts in Civilsachen, Bd. 48, S. 114 und die in Staudingers Kommentar z. B. G. B. 2. Aufl. Bd. I S. 402 und Crome, System des Deutschen Bürgerlichen Rechts Bd. I, S. 373, niedergelegten Begriffsbestimmungen der guten Sitten benutzt. Auf demselben Standpunkt wie Prenner stehen Bail (Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer 1904, S. 73) und Koehne (a. a. O. S. 260); im übrigen hat diese Anschauung wenig Anklang gefunden (vergl. Sinzheimer a. a. O. S. 74, Zeitler a. a. O. S. 108, Wölbling a. a. O. S. 398, Baum a. a. O. S. 265, Schall a. a. O. S. 165 ff. und Böhm a. a. O. S. 44).

Gerade diese Verschiedenheit in der Auffassung der Schriftsteller in der Tarifliteratur gibt schon einen Maßstab dafür ab, wie vorsichtig man in der Wertung des Begriffes „gute Sitten" sein muß. Gewiß würde es zu weit führen, in dem Abschluß eines einzelnen tarifwidrigen Arbeitsvertrages einen Verstoß gegen die guten Sitten zu erblicken; denn dann müßte man jeden unter Verletzung übernommener Verpflichtungen zustande gekommenen Vertrag als nichtig erachten. Wenn jedoch der Abschluß tarifwidriger Arbeitsverträge einen größeren Umfang annehmen sollte, dann ist es unter Umständen nicht ausgeschlossen, die Gesetzesbestimmungen des § 138 B. G. B. zur Anwendung zu bringen. In diesem Falle würde die Definition Dernburg's (Das Bürgerliche Recht des Deutschen Reichs und Preußens, I. S. 375), wonach solche Geschäfte als gegen die guten Sitten verstoßend gelten, deren rechtliche Anerkennung mit einem gesunden, in diesem Sinne guten sozialen Zustande unvereinbar ist, zutreffen. Notwendig ist indessen nicht, daß beide Teile sich bewußt sind, gegen den Tarifvertrag zu verstoßen; denn zur Sittenwidrigkeit ist die Kenntnis der Kontrahenten von der Moralwidrigkeit ihres Handelns nicht erforderlich. Aber die Heranziehung des § 138 schafft noch keinen festen Boden für eine allgemeine durchgreifende Rechtswirkung, weil es unvermeidlich ist, daß in dem Urteile individuelle richterliche Anschauungen zum Ausdruck kommen und eine Gewähr für eine gleichmäßige richterliche Bewertung des tarifwidrigen Arbeitsvertrages bezw. der tarifwidrigen Arbeitsordnung nicht gegeben ist. Mit welchen skeptischen Gefühlen die Arbeiterschaft einer Rechtsprechung in diesem Sinne gegenübersteht, geht aus einer Stelle des schon erwähnten Büchleins von Adolf Braun über die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften hervor, wo es heißt: „Freilich über das, was das soziale Bedürfnis weiter Volkskreise ist, entscheidet nicht ein mit dem Volke lebendes, fühlendes und denkendes Gericht, sondern Richter, die sich außerhalb und über dem Volke fühlen, und die als maßgebend für das Volk die Anschauung der gesellschaftlich und damit wirtschaftlich höchsten Schichten der Gesellschaft ansehen. Nun ist sicherlich der Tarifvertrag kein Spezialinteresse der Nichtbesitzenden, aber die Richtigkeit dieses Standpunktes haben nur wenige Glieder der besitzenden Klassen erkannt." Es ist hier nicht der Ort, diese Auffassung von der Stellung des Richters gegenüber den wirtschaftlichen Forderungen des Tages auf ihre innere Berechtigung zu untersuchen; aber darauf sei vor allem hingewiesen, daß fast nur die Gewerbegerichte, die infolge ihrer Zusammensetzung gegen den

Vorwurf mangelnden sozialen Verständnisses geschützt sein sollen, in die Lage kommen, tarifwidrige Arbeitsverhältnisse ihrer richterlichen Beurteilung zu unterziehen.

Mit der Anwendung des § 138 auf den tarifwidrigen Arbeitsvertrag wäre übrigens nicht viel gewonnen.

Denn entweder ist der ganze Vertrag nichtig, dann greifen die Grundsätze der ungerechtfertigten Bereicherung Platz oder aber es liegt eine teilweise Nichtigkeit vor. Ob in letzterem Falle die Nichtigkeit des Ganzen anzunehmen ist, dafür ist in erster Linie der Parteiwillen maßgebend, wobei die gänzliche Nichtigkeit als gewollt vermutet wird. — § 139 B. G. B. Das Gewerbegericht München, das auf dem Boden der Unabdingbarkeit steht, hat mit seiner Rechtsanschauung insoweit keine guten Erfahrungen gemacht, als sich die Fälle häuften, daß Arbeiter eine lange Zeit unter dem Tarif arbeiteten und dann nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses Nachtragsforderungen auf die Differenz zwischen dem tarifmäßigen und vereinbarten Lohn geltend machten. Dadurch wurde der Tarifbruch förmlich belohnt und der Tarifvertrag seines inneren Wertes beraubt.

Diesem auf die Dauer unbefriedigenden Zustande wußte das Gewerbegericht dadurch zu steuern, daß es den tarifwidrigen Arbeitsvertrag zwar für nichtig erklärte, daß es aber in der vorbehaltslosen Annahme des tarifwidrigen Lohnes durch den Arbeiter am Zahltage, obwohl er den Verstoß gegen den Tarifvertrag kannte, einen Verzicht auf die Differenz erblickte (vergl. Soz. Pr. XVI Sp. 441). Wölbling (a. a. O. S. 402) zeigt übrigens an einigen Beispielen, welch wenig befriedigendes Ergebnis mit der Unabdingbarkeit oft in der Praxis eintreten würde.

Das Fazit, das wir aus vorstehenden Ausführungen ziehen können, ist, daß die absolute Rechtswirkung des Tarifvertrages in dem geltenden Rechte keinen Halt findet, sondern daß der Tarifvertrag nur verpflichtende Rechtswirkungen zu erzeugen vermag.

Obwohl man nun eigentlich annehmen sollte, daß mit der Lehre von der absoluten Rechtswirkung dem Tarifvertrage der vollkommenste Einfluß auf alle Arbeitsverhältnisse gesichert sei, hat es Lotmar doch für notwendig erachtet, demselben noch eine ergänzende Seite zuzuerkennen. In zwei Hinsichten erweist sich nach Lotmar die ergänzende Kraft des Tarifvertrages:

1. Die Parteien des Arbeitsvertrages bedürfen keiner auf den Inhalt des Tarifvertrages gerichteten Willenserklärung, damit dieser Inhalt in ihren Arbeitsvertrag eingehe, damit überhaupt ihr Arbeitsverhältnis dem wesentlichen Inhalt des Tarifvertrages angepaßt sei. Eine Willenserklärung über diese vom Tarifvertrage geregelten Punkte ist in dem Maß überflüssig für den Eintritt der tarifvertraglichen Regelung, daß dem Vorhandensein eines entsprechenden Willens bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer gar nicht nachgefragt zu werden braucht.

2. Insofern der Arbeitsvertrag durch dispositives Recht geregelt ist, welches von der Privatdisposition zurücktritt, erweist sich der Tarifvertrag als rechtliche Ergänzung des Arbeitsvertrages darin, daß das dis-

positive Recht auch dann nicht Platz greift, wenn im Arbeitsvertrage nichts Abweichendes vereinbart worden ist. (Arbeitsvertrag S. 779.)

Dazu ist folgendes zu sagen: Der Tarifvertrag verfolgt unstreitig in gleicher Weise wie die Arbeitsordnung den Zweck, den Abschluß des Arbeitsvertrages mit jedem einzelnen Arbeiter zu erleichtern dadurch, daß für eine bestimmte Zeitdauer die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter generell geregelt werden. Indessen ist bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine Willenserklärung der Parteien unerläßlich, umso mehr, da ja nach Lotmar die Parteien des Tarifvertrages und des Arbeitsvertrages nicht identisch sind. Bestimmend für die Willenserklärung ist das Verhalten der Parteien bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses.

Unterstehen beide Parteien dem Tarifvertrage, so ist bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine direkte Bezugnahme auf die Tarifvereinbarung nicht notwendig, sondern das keinen abweichenden Willen äußernde Verhalten der Arbeitsvertragsparteien läßt unter Beobachtung des § 157 B. G. B. den Schluß zu, daß für das Arbeitsverhältnis die Normen des Tarifvertrages ausschließliche Geltung haben sollen.

Tritt ein nicht tarifgebundener Arbeiter bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber in Diensten, ohne daß ein besonderer Willen erklärt wird, so wird eine stillschweigende Willenserklärung des Arbeiters, nach den Bestimmungen des Tarifvertrages behandelt zu werden, dann anzunehmen sein, wenn er die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers kannte. Außerdem werden sowohl in diesem Falle als auch in dem Falle, daß der Arbeitgeber dem Tarifabkommen nicht untersteht, die Normen des Tarifvertrages als von den Parteien stillschweigend erklärt zu gelten haben, wenn sie ortsüblich oder betriebsüblich sind.

Hinsichtlich der Lohnhöhe ist noch § 612 II B. G. B. zu beachten, insofern als bei Nichtvereinbarung eines bestimmten Lohnes die tarifmäßige Vergütung, weil übliche Vergütung, als vereinbart anzusehen ist.

Eine stillschweigende Willenserklärung muß auch dann als vorliegend angenommen werden, wenn es sich um Regelung der Arbeitsbedingungen durch dispositives Recht, welches vor der Privatdisposition zurücktritt, handelt. Die aus § 157 B.G.B. gewonnenen Rechtsnormen gehen den dispositiven Gesetzesnormen vor. Zur näheren Erläuterung soll auf das von Lotmar angeführte Beispiel des § 122 Gew.-O. eingegangen werden. Wenn nämlich ein nicht tarifgebundener Arbeiter bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber in Arbeit tritt, so wird man im Falle, daß über Kündigung nichts vereinbart ist, fast ausnahmslos die im Tarifvertrage festgelegte Kündigungsfrist als stillschweigend verabredet unterstellen müssen.

Denn bei den heutigen Verkehrs- und Wirtschaftsverhältnissen wird wohl die Annahme volle Berechtigung verdienen, daß jeder Arbeiter bei Eingehung eines Arbeitsverhältnisses über die sämtlichen an dem Orte und in dem Betriebe geltenden Arbeitsbedingungen als seine vitalsten Interessen in vollem Umfange orientiert ist und daß wenn der Arbeiter keinen besonderen Willen hinsichtlich der Kündigung kund gegeben hat, nach den

Grundsätzen von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte die tarifmäßige Kündigung als stillschweigend vereinbart zu gelten hat.

X. Kapitel.

Schlußbetrachtung.

Die Wichtigkeit und hohe Bedeutung des Tarifvertrages läßt es begreiflich erscheinen, wenn man die Frage nach der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages aufwirft. Die Tatsache, daß dieser moderne Vertragstypus noch auf die Hand des Gesetzgebers wartet, könnte befremden, wenn man einen Blick auf das Ausland wirft. Da sehen wir, daß Länder, in denen der Tarifvertragsgedanken nicht so tief eingedrungen ist wie in Deutschland, z. B. Oesterreich, Niederlande, Schweiz u. a., die Materie des Tarifvertrages entweder bereits in gesetzliche Formen gebracht haben oder auf dem Wege dazu sind. Die einschneidenste gesetzgeberische Arbeit hat Australien und Neuseeland geleistet. Dort hat man eine öffentlichrechtliche Regelung unter mehr oder minder weitgehenden Modifikationen ins Werk gesetzt. Die Arbeitsbedingungen werden im Falle des Mißlingens der Einigungsverhandlungen obrigkeitlich festgesetzt. In den übrigen Ländern hat man den Weg der privatrechtlichen Regelung des Tarifvertrages gewählt. Es würde indessen zu weit führen, die verschiedenen Methoden, mit welchen man das gesetzgeberische Problem des Tarifvertrages zu lösen suchte, näher zu beleuchten. (Vergl. hierüber Wölbling a. a. O. S. 297, der Tarifvertrag, bearbeitet vom Kais. Statistischen Amt Bd. I 1906 S. 74 ff. und Koeppe a. a. O. S. 183.) Vor allem springt aber die Tatsache in die Augen, daß England und Amerika, in denen der Tarifvertrag eine so weite Verbreitung gefunden hat, keine gesetzgeberische Maßnahmen aufweisen. Auf keinem anderen Gebiete ist es so sehr geboten, bei der Frage einer gesetzgeberischen Aktion sich Reserve aufzuerlegen, als gerade auf dem Gebiete des Tarifvertrages. Denn das soziale Leben pulsiert in lebendiger Frische und bringt neue Formen zur Entstehung, die einer schablonenhaften Behandlung spotten. Die Gesetzgebung könnte gar nicht gleichen Schritt halten mit der fortschreitenden Entwicklung des Tarifvertragsproblems. Es ist deshalb charakteristisch, daß die Theoretiker in erster Linie den Ruf nach dem Gesetzgeber erheben, während „die Praktiker, d. s. die Vorsitzenden der Einigungsämter, in der überwiegenden Zahl mit Recht einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages bei der absoluten Ungeklärtheit der Materie zurzeit skeptisch gegenüberstehen, und in einer allgemeinen Regelung eher eine Knebelung als eine Förderung des Tarifwesens erblicken". (Vergl. die Literaturangabe bei Wölbling a. a. O. S. 457 Note 2, außerdem Koeppe a. a. O. S. 342, Rosenthal, die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages, aus den Staatsrechtlichen Ab-

handlungen, Festgabe f. Paul Laband 2. Bd. S. 137—195, Prenner Zur Frage der Errichtung eines Reichstarifamtes in der Süddeutschen Malerzeitung 7. Jahrg. Nr. 36, Geßler, Zur Frage der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages, Beil. z. Münch. Neueste Nachrichten 1908 Nr. 60 und Wölbling, Vorschlag zur gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages, Gewerbe- und Kaufmannsgericht 14. Jahrg. Sp. 161.)

Das Rechtsproblem des Tarifvertrages konnte auch der deutsche Juristentag nicht unbeachtet lassen und so setzte er denn auf die Tagesordnung seiner 29. Versammlung zu Karlsruhe an erster Stelle die Frage nach der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages. Nach den Referaten der beiden Berichterstatter J. R. Dr. Junk, M. D. R., und Privatdozent Dr. Koeppe, die eine lebhafte und gründliche Diskussion auslösten, nahm der Deutsche Juristentag fast einmütig folgende Leitsätze an:

Der Deutsche Juristentag empfiehlt:

1. wiederholt eine Reform des gewerblichen Koalitionsrechtes im Sinne seines früheren Beschlusses;
2. die Beseitigung der Hindernisse, die nach dem bürgerlichen Rechte dem Erwerbe der Rechtsfähigkeit durch gewerbliche Berufsvereine entgegenstehen;
3. eine gesetzliche Regelung des Rechtes der Arbeitstarifverträge, indem a) jeder öffentlich rechtliche Zwang vermieden b) volle Freiheit der Abschließung und Durchführung der Verträge gewahrt, c) die Möglichkeit eröffnet wird, Arbeitstarifverträge bei den Gewerbegerichten öffentlich zu registrieren, d) festgesetzt wird, daß Arbeitstarifverträge unmittelbare Rechtswirkung auf die ihrem Geltungsbereich abgeschlossenen Arbeitsverträge haben.

(Vergl. Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages V. Bd. 1. Hälfte S. 19—112 und 2. Hälfte S. 826—834, ferner Geßler, Der Tarifvertrag und der 29. deutsche Juristentag, Bl. f. Rechtsanw. 74. Jahrg. S. 50 ff. und Abel, Die Tarifverträge und der Deutsche Juristentag, Gewerbe- und Kaufmannsgericht 14. Jahrg. Sp. 137).

Die beiden ersten Forderungen des Deutschen Juristentages sind Gemeingut aller Tariffreunde. Zur Sicherung des Koalitionsrechtes hat der Soziale Ausschuß von Vereinen technischer Privatangestellter bei Bundesrat und Reichstag Eingaben eingereicht, die eine Beseitigung der §§ 152 und 153 Gewerb. O. und statt dieser Bestimmungen eine angemessene Regelung der Koalitionsrechtsfragen durch ein allgemeines, für alle Berufe und Staatsbürger gleichmäßig geltendes Reichsgesetz fordern. (Vergl. Soz. Pr. XVIII. Sp. 205.) Es dürfte jedoch sehr zu bezweifeln sein, ob diese Forderung Aussicht auf Erfüllung für die nächste Zukunft hat. Ueber eine Beseitigung des § 153 Gew. O. würde wohl niemand ungehalten sein; ebenso wäre zu erwägen, ob nicht durch eine andere Fassung der §§ 240, 253 R.St.G.B. nachteilige Folgen für die Tarifvertragsbewegung abgewendet werden können. Vor allem aber bedarf der Abs. II des § 152, wonach jedem Teilnehmer der Rücktritt von den Koalitionen

frei steht und Klage und Einrede aus ihnen ausgeschlossen ist, der verbessernden Hand des Gesetzgebers. In dieser Hinsicht liegt ein Antrag Hitze dem deutschen Reichstage vor, der darauf abzielt, dem § 152 einen Absatz hinzuzufügen mit folgendem Wortlaut: „Durch die Bestimmungen des Abs. II werden nicht berührt Vereinbarungen zwischen Gewerbetreibenden und gewerblichen Arbeitern über die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in bestimmten Gewerben. („Tarifverträge".) Mit der Annahme dieses Antrages durch die gesetzgebenden Faktoren wäre der Tarifvertragsbewegung ein großer Dienst erwiesen. Denn dann könnten die Verbände ihre Mitglieder zur Befolgung des Tarifvertrages im Rechtswege anhalten und Tarifbrüche derselben in entsprechender Weise sühnen.

Weiterhin liegt es im Interesse der Tarifvertragsentwickelung, daß bald ein brauchbares Gesetz, die Rechtsfähigkeit der gewerblichen Berufsvereine betreffend zustande kommt. Erforderlich ist, daß die Haftbarmachung der Verbände auf ein angemessenes und der sozialen Gerechtigkeit entsprechendes Maß zurückgeführt wird, so daß eine Vernichtung der Organisationen durch Erschöpfung ihrer Kassen so gut wie ausgeschlossen wäre.

Bereits früher ist schon auf die Wichtigkeit der Errichtung eines Reichstarifamtes hingewiesen worden. Der Hauptvorstand deutscher Arbeitgeberverbände im Malergewerbe hat diese Frage aufgegriffen und an den Reichstag eine diesbezügliche Eingabe gerichtet. Das Reichstarifamt soll hiernach die Aufgabe haben, bei Tarifstreitigkeiten in letzter Instanz vermittelnd einzugreifen. Was die Frage der gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages betrifft, so sind hierüber die Meinungen sehr geteilt. Auf der einen Seite warme Befürworter einer gesetzgeberischen Arbeit, die vollständig ausgearbeitete Gesetzentwürfe in Vorlage bringen, und auf der anderen Seite die überwiegende Mehrzahl der Praktiker des Arbeitsrechtes, die vor einer Ueberstürzung warnen und eine abwartende Stellung anempfehlen. Den Standpunkt zu dieser Frage hat namens der Regierung in der Reichstagssitzung vom 5. Februar 1909 der Staatssekretär des Innern v. Bethmann-Hollweg mit folgenden Worten präzisiert. „Meine Herren, wenn wir sehen, wie sich namentlich im letzten Jahre die Tarifverträge in Deutschland ausgebreitet haben, so wird sich die Behauptung nicht gut vertreten lassen, daß es einer zivilrechtlichen Regelung des Tarifvertragswesens absolut und dringlich bedürfe, und nur dann, m. H., sollte man an die Frage herangehen. Es sind noch sehr viele Fragen, die bei einem Tarifvertragsgesetz gelöst werden müßten, in keiner Weise ausgetragen . . .

Aber meine Herren, gerade durch dieses allmählige praktische Vorgehen und Versuchen, durch die Anpassung der Verhältnisse an die tatsächlichen Bedürfnisse werden die Fragen, die nachher gesetzlich geregelt werden müssen, am besten geklärt, und ich befürchte, daß, wenn wir jetzt mit einem Tarifgesetze eingreifen würden, wir die natürliche und infolgedessen gesunde Entwicklung zu zerstören Gefahr laufen würden." (Vergl. stenogr. Berichte des deutschen Reichstags 199. Sitzung, S. 6714 ff.) Diese Regierungserklärung gießt zwar den Stürmern und Drängern einer gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages, von der aber die Beteiligten,

insbesondere die Arbeiter, bezeichnenderweise selbst nicht viel wissen wollen, reichlich Wasser in ihren Wein, wird aber den tatsächlichen Verhältnissen vollständig gerecht. Da für die nächste Zukunft demnach eine gesetzgeberische Arbeit auf dem Gebiete des Tarifvertrages nicht zu erwarten steht, so erübrigt sich auch auf dieses Thema noch näher einzugehen. Man räume die Hindernisse, die der freien Entfaltung des Tarifvertrages im Wege stehen, hinweg und überlasse es den Beteiligten im Wege von freien Vereinbarungen ihre Arbeitsbedingungen selbst zu regeln. Bis jetzt haben es die Parteien verstanden, unter der verständnisvollen Mitwirkung der Gewerbegerichte, brauchbare Tarifverträge zustande zu bringen und von wenigen Ausnahmen abgesehen Tarifvertragsverletzungen hintanzuhalten, so daß man einer weiteren zufriedenstellenden Entwickelung des Tarifvertrages auch ohne gesetzgeberische Maßnahmen getrost entgegensehen kann.